

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN MENURUT PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM
(Studi pada CV. Semangat Jaya Desa Bangun Sari Kecamatan Negeri Katon
Kabupaten Pesawaran)**



SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat
Guna Mendapat Gelar Sarjana Ekonomi Syari'ah (S.E)**

Oleh

RIZKI SAPUTRA

NPM: 1351010197

Program Studi :Ekonomi Syari'ah

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
1440 H/2019 M**

ABSTRAK

Kinerja karyawan pada perusahaan bisnis dituntut efektif serta efisien agar perusahaan bisnis tersebut akan berkembang atau tidak. Salah satu indikator dari penilaian kinerja karyawan yaitu absensi taterkecuali dengan perusahaan yang berada di CV Semangat Jaya yang mana sebagian karyawan di perusahaan tersebut dalam kurun waktu 1 tahun sebesar 3,6% absen dalam pekerjaan, oleh karena itu banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut salah satunya yaitu faktor kepemimpinan dan lingkungan kerja. Kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena kepemimpinan yang baik akan berdampak pada kinerja karyawan yang di pimpinnya, selanjutnya lingkungan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebab lingkungan kerja yang baik berdampak baik pula bagi kinerja karyawan.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruhnya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di CV Semangat Jaya Kecamatan Negeri katon Desa Bangun Sari Kabupaten Pesawaran ? bagaimana pandangan ekonomi Islam terhadap kinerja karyawan CV Semangat Jaya Kecamatan Negeri katon Desa Bangun Sari Kabupaten Pesawaran? Tujuan untuk mengetahui apakah kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV Semangat Jaya Kecamatan Negeri katon Desa Bangun Sari Kabupaten Pesawaran dan untuk mengetahui pandangan ekonomi Islam terhadap kinerja karyawan di CV Semangat Jaya Kecamatan Negeri katon Desa Bangun Sari Kabupaten Pesawaran.

Penelitian ini digolongkan ke dalam penelitian lapangan (field research, data primer diperoleh dari kuesioner dan wawancara sedangkan data sekunder diperoleh melalui dokumentasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif yang menggunakan sampel sebanyak 76 responden, dengan menggunakan teknik *stratified* random sampling.

Secara keseluruhan hasil analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini secara parsial (Uji t), kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang mana mempunyai nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima. Serta secara simultan (Uji F) kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_3 diterima. Dalam perspektif Ekonomi Islam kinerja karyawan CV Semangat Jaya di Kecamatan Negeri katon Desa Bangun Sari Kabupaten Pesawaran belum sepenuhnya memenuhi prinsip-prinsip kinerja dalam Islam pada prinsip amanah, karyawan masih ada sebagian yang tidak hadir dalam bekerja, ada yang datang terlambat baik itu jam lembur maupun jam kantor.

Kata kunci: Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan



KEMENTRIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jl, Letkol. H. Endero Suratmin, Sukarame, Bandar Lampung (0721) 703260

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Menurut Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada CV. Semangat Jaya Desa Bangun Sari Kecamatan Negeri Katon Kabupaten Pesawaran)

Nama : Rizki Saputra

NPM : 1351010197

Jurusan/Fakultas : Ekonomi Syari'ah/Ekonomi Dan Bisnis Islam

MENYETUJUI

Untuk dimunaqosyahkan dan dipertahankan dalam sidang munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung.

Bandar Lampung, 29 Mei 2019

Pembimbing I,

Any Eliza, S.E., M.Ak
NIP. 198308152006042004

Pembimbing II,

Ulul Azmi Mustofa, S.E., M.S.I

Mengetahui

Ketua Jurusan Ekonomi Islam

Madnasir, S.E., M.Si
NIP. 197504242002121001



KEMENTRIAN AGAMA

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

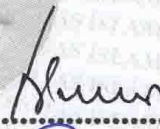
Alamat : Jl, Letkol. H. Endero Suratmin, Sukarampe, Bandar Lampung (0721) 703260

PENGESAHAN

Skripsi dengan Judul: **PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MENURUT PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM** (Studi Pada CV. Semangat Jaya Desa Bangun Sari Kecamatan Negeri Katon Kabupaten Pesawaran) Di susun oleh : **Rizki Saputra, NPM : 1351010197, Jurusan : Ekonomi Syari'ah**, telah diujikan dalam sidang Munaqasah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam pada Hari/Tanggal: **Rabu, 29 Mei 2019**

TIM MUNAQASAH

Ketua : Madnasir, S.E., M.S.I

(..........)


Sekretaris : Rahmat Fajar Ramdani, S.E., M.S.I

(..........)

Penguji I : Deki Fermansyah, S.E., M.S.I

(..........)

Penguji II : Any Eliza, S.E, M.Ak

(..........)

DEKAN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM



M. Saifurudin, M.A
NIS 195308241989031003

PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan untuk :

1. Kedua orangtuaku, Ayahanda Suhelfi dan Ibunda Sus Yenti Agustina tercinta yang telah melindungi, mengasuh, menyayangi dan mendidik saya sejak dari kandungan hingga dewasa, serta senantiasa mendo''akan dan sangat mengharapkan keberhasilan saya. Berkat do''a restunya penulis dapat menyelesaikan kuliah ini. Semoga semua ini merupakan hadiah terindah untuk kedua orang tua saya.
2. Kakak ku tersayang Mita Suherma, Agus Riansyah, yang selalu mendukung dan memberikan semangat serta motivasi.
3. Untuk Teman-temanku angkatan tahun 2013 Jurusan Ekonomi Syariah yang selalu membantu dan mendukung.

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Rizki Saputra dilahirkan di Kebagusan pada tanggal 23 Oktober 1995, merupakan anak ketiga dari tiga bersaudara putra pasangan Bapak Suhelfi dan Ibu Sus Yenti Agustina.

Penulis menyelesaikan pendidikan di:

1. SD Negeri 3 Kebagusan, Kabupaten Pesawaran tahun 2007.
2. SMP Negeri 2 Gedong Tataan, Kabupaten Pesawaran diselesaikan tahun 2010.
3. Kemudian melanjutkan di SMA Negeri 1 Gedong Tataan, Kabupaten Pesawaran lulus pada tahun 2013.
4. Tahun 2013, penulis diterima sebagai mahasiswa di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung pada Fakultas Ekonomi Bisnis Islam pada Program Studi Ekonomi Syariah melalui jalur Seleksi SBMPTN.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan Rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Skripsi dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Menurut Perspektif Ekonomi (Studi Pada CV. Semangat Jaya Desa Bangun Sari Kecamatan Negeri Katon Kabupaten Pesawaran)” adalah salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Strata Satu (S1) Studi Jurusan Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan, motivasi, saran dan kritik yang telah diberikan oleh semua pihak. Untuk itu dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih seluruhnya kepada :

1. Dr. Moh. Bahrudin, M.A, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
2. Madnasir, SE. M.Si dan Deki Fermansyah, M.Si Selaku ketua dan Sekretaris Jurusan Ekonmi Syariah yang senantiasa sabar dalam memberi arahan serta selalu memotivasi dalam penyelesaian skripsi ini.

3. Any Eliza, SE., M.Ak dan Ulul Azmi Mustofa, S.E., M.S.I Selaku pembimbing I dan II yang telah mengarahkan penulis hingga penulisan skripsi ini selesai.
4. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung yang telah memberikan motivasi serta telah memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan studi. Pimpinan dan karyawan perpustakaan fakultas ekonomi dan bisnis Islam dan institut yang telah memberikan informasi dan referensi.
5. Sahabat-sahabat terbaik yang telah membantu dan meberikan semangat kepada penulis yaitu, Angga Prabowo, Ali Usman, Kukuh Suhariono, Tedi Kurniawan, Huri Riski, Ahmad Soleh, Taufik Hidayat, Irvan Destian, Pradita Sukmana, Nike Mayang Sari, Tika, Himawa Susanto, Nurohman, Deni dan sahabt-sahabat lainnya terimakasih atas doa dan dukungannya selama ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun akan penulis terima dengan tangan terbuka dan ucapan terimakasih. Namun demikian, penulis berharap semoga tulisan ini dapat bermanfaat bagi pembaca pada umumnya dan penulis pada khususnya. Aamiin.

Gedung Tataan, 15 Maret 2019
Penulis

Rizki Saputra
NPM. 1351010197

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
MOTO	v
PERSEMBAHAN	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul	1
B. Alasan Memilih Judul	2
C. Latar Belakang Masalah	4
D. Rumusan Masalah	11
E. Tujuan penelitian Dan Manfaat Penelitian	11
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Kepemimpinan	13
1. Variabel-Variabel Kepemimpinan	13

2. Tipologi Kepemimpinan	15
3. Indikator Kepemimpinan	17
B. Lingkungan Kerja	18
1. Indikator Lingkungan Kerja	19
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	20
C. Kinerja Karyawan	24
1. Pengertian Kinerja Karyawan	24
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	25
3. Aspek-Aspek Penilaian Kinerja	26
4. Indikator Kinerja	28
D. Kinerja Dalam Pandangan Ekonomi Islam	29
E. Penelitian Terdahulu	35
F. Definisi Oprasional	37
G. Kerangka Pemikiran.....	42
H. Hipotesis.....	43

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Dan Sifat Penelitian.....	47
1. Jenis Penelitian	47
2. Sifat Penelitian	48
B. Sumber Data	49
1. Data Primer	49

2. Data Sekunder	50
C. Populasi	50
D. Sampel.....	51
E. Metode Pengumpulan Data	52
1. Metode Kuesioner	53
2. Wawancara.....	54
3. Dokumentasi	55
F. Metode Pengolahan Data dan Analisis Data	55
1. Uji Validitas	56
2. Uji Reabilitas.....	57
3. Uji Asumsi Klasik	57
4. Analisis Regresi Berganda	60

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

A. Gambaran Umum Objek Penelitian	64
1. Sejarah Singkat CV. Semangat Jaya	64
2. Visi Dan Misi CV. Semangat Jaya.....	66
3. Struktur Organisasi CV. Semangat Jaya	66
B. Hasil Penelitian	67
1. Data Karakteristik Responden.....	67
2. Hasil Analisis Data.....	69
a. Hasil Jawaban Responden.....	69

b. Hasil Uji Valaditas Data	73
c. Hasil Uji Reabilitas Data	75
3. Uji Asumsi Klasik	76
a. Uji Normalitas.....	76
b. Uji Multikolinearitas	77
4. Uji Hipotesis.....	78
a. Analisis Regresi Linier Berganda	78
b. Analisis Koefisien Determinansi (R^2).....	80
c. Uji F Simultan.....	81
d. Uji T Parsial	81
C. Pembahasan.....	82
1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	82
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	84
3. Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	87
4. Pandangan Ekonomi Islam Terhadap Kinerja Karyawan CV Semangat Jaya.....	89

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	98
B. Saran	99

DAFTAR PUSTAKA



BAB I

PEDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Sebagai kerangka awal guna mendapatkan gambaran yang jelas dan memudahkan dalam memahami proposal ini. Maka perlu adanya uraian terhadap penguasaan arti dan makna dari beberapa istilah yang terkait dengan tujuan proposal ini. Dengan penegasan tersebut diharapkan tidak akan terjadi kesalahan pemahaman terhadap pemaknaan judul dari beberapa istilah yang digunakan, disamping itu langkah ini merupakan proses penekanan terhadap pokok permasalahan yang akan dibahas.

Adapun proposal ini berjudul Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Menurut Perspektif Ekonomi Islam (Studi CV Semangat Jaya, Desa Bangun Sari, Kecamatan Negerikaton, Kabupaten Pesawaran). Untuk perlu diuraikan pengertian dari istilah-istilah judul tersebut sebagai berikut:

1. Pengaruh menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah daya yang adadan timbul dari sesuatu (benda, orang) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang.¹

¹ Departemen pendidikan Nasional, Kamus Besar Bahasa Indonesia, (Jakarta: Gramedia, 2011), h. 73.

2. Kepemimpinan adalah Proses Mengarahkan dan Mempengaruhi Aktivitas-aktivitas yang berhubungan dengan tugas dari Anggota-anggota kelompok.²
3. Lingkungan Kerja adalah kehidupan social, psikologi dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melakukan tugasnya.³
4. Kinerja Karyawan adalah sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.⁴
5. Ekonomi Islam merupakan sebuah pengetahuan yang mempelajari aktivitas atau perilaku manusia secara aktual dan empiris, baik dalam produksi, distribusi, maupun konsumsi dengan berlandaskan syariah islam yang bersumber dari Al Qur'an dan assunnah sehingga dapat mencapai kebahagiaan duniawi dan ukhrawi.⁵

B. Alasan Memilih Judul

Adapun alasan penulis memilih judul ini adalah:

1. Alasan Objektif

Kinerja pada dasarnya adalah sesuatu yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mereka mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada instansi atau organisasi termasuk hasil produksi kualitas yang disajikan. Seorang karyawan dikatakan memiliki kinerja yang tinggi, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja

² Amin Widjaja Tunggal, *Manajemen Suatu Pengantar*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2002), h. 317.

³ Nitisemito, Alex S, *Manajemen Personalial Edisi 3*, (Jakarta Ghalia Indonesia, 2000), h. 23.

⁴ Sinambela, Lijan Poltak, *Kinerja Pegawai Teori, Pengukuran dan Implikasi*, (Yogyakarta, Graha Ilmu, 2012), h. 5.

⁵ Mohamad Hidayat, *The Sharia Economic*, (Jakarta: Zikurl Hakim, 2010), h. 27.

lebih tinggi dari pada yang ditetapkan perusahaan. Tuntutan-tuntutan yang tidak mampu dikendalikan oleh setiap karyawan ini akan menimbulkan ketegangan dalam diri karyawan dan jika tidak dapat diatasi maka karyawan tersebut akan mengalami penurunan kinerja.

CV Semangat Jaya, yang berada di daerah Negerikaton, Pesawaran bergerak dalam pengolahan tepung tapiok Dalam operasionalnya departemen produksi melibatkan jumlah karyawan sebanyak 76 karyawan dan 4 supervisor yang harus bisa memenuhi target produksi setiap minggu dan bulannya.

Menurut keterangan seorang kepala bagian kepegawaian Bapak Sutrisno⁶ masih ada karyawan yang menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan sehingga hasil pekerjaan dinilai kurang maksimal, kadang juga masih ada karyawan yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Berdasarkan dimensi kerjasama mengenai kekompakan masih kurang terjalinnya kekompakan dari setiap karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan bersama dengan karyawan lain. Karyawan masih mementingkan ego masing-masing dalam menyelesaikan pekerjaan karena adanya perbedaan persepsi. Mengenai kemampuan, masih kurangnya inisiatif dari karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari

⁶ Bapak Sutrisno, Wawancara Kepala Kepegawaian, Pesawaran, 9 Oktober 2018.

pemimpin, sehingga karyawan masih terlihat kurang mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Alasan Subjektif

Pembahasan dalam skripsi ini memiliki relevansi dengan jurusan penulis di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Selain itu banyak referensi pendukung dari skripsi yang akan diteliti. Sehingga mempermudah penulis untuk menyelesaikan skripsi ini kedepannya

C. Latar Belakang Masalah

Suatu perusahaan tidak akan bisa berjalan jika tidak ada sumber daya manusia atau karyawan didalamnya. Kinerja sumber daya manusia atau kinerja karyawan berhubungan sangat erat dengan tercapainya tujuan suatu perusahaan. Kinerja setiap karyawan pada suatu perusahaan akan menentukan apakah perusahaan tersebut akan berkembang atau tidak. Kinerja karyawan pada perusahaan bisnis dituntut efektif serta efisien agar perusahaan bisnis tersebut dapat berkembang. Tuntutan tersebut haruslah didukung dengan manajemen yang dapat mendorong kinerja karyawan agar semakin baik. Dorongan-dorongan yang dilakukan oleh manajemen atau manajer bisa dilakukan dengan banyak cara dengan mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat membuat kinerja para karyawan meningkat. Kepemimpinan termasuk dalam variabel organisasi yang dimana telah dikatakan diatas bahwa dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Jika membahas tentang kepemimpinan, maka akan dibahas didalamnya adalah seorang pemimpin. Seorang pemimpin dalam manajemen sumber daya manusia

dibutuhkan untuk memanage agar bawahannya bekerja dengan baik sehingga tujuan perusahaan bisa tercapai. Begitu pentingnya peran pemimpin karena sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian visi, misi dan rencana oprasional organisasi atau perusahaan. Selain kepemimpinan, lingkungan kerja ini dapat mempengaruhi kinerja karena karyawan pasti memiliki persepsi akan lingkungan kerjanya. Pentingnya lingkungan kerja yang baik dapat memotivasi kerja karyawan. Lingkungan kerja yang diberikan secara benar, akan berpengaruh pada karyawan agar lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. kinerja biasanya diberikan untuk menarik karyawan yang cakap dan berkualitas dalam organisasi, mendorong karyawan untuk berprestasi, mempertahankan karyawan yang produktif dan berkualitas agar tetap setia.

Hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan startegis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Proses pelaksanaan suatu organisasi harus melakukan monitoring, penilaian dan review terhadap kinerja sumber daya manusia di suatu organisasi tersebut. Melalui tiga hal tersebut bisa diketahui apakah kinerja dari karyawan sejalan dengan pencapaian target perusahaan atau tidak mencapai target perusahaan. Apabila target tidak tercapai maka perusahaan harus melakukan evaluasi terhadap kinerja dari karyawan.

Perusahan dalam melakukan evaluasi kinerja karyawan biasanya akan menggunakan sebuah indikator penilaian. Menurut Robbins pengukuran kinerja

karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian.⁷ Indikator penilaian menurut Robbins yaitu dilihat dari ketepatan waktu.⁸ Ketepatan waktu dalam hal ini absensi karyawan CV. Semangat Jaya dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 1
Data Absensi Karyawan Periode Januari-Desember 2017

No	Absensi Karyawan CV Semangat Jaya Kabupaten Pesawaran				Presentase
	Bulan	Karyawan Masuk	Karyawan Absensi	Jumlah Karyawan	
1	Januari	70	6	76	8,57%
2	Febuari	72	4	76	5,26%
3	Maret	70	6	76	8,57%
4	April	74	2	76	2,63%
5	Mei	75	1	76	1,31%
6	Juni	73	3	76	3,94%
7	Juli	74	2	76	2,63%
8	Agustus	71	5	76	6,57%
9	September	70	6	76	8,75%
10	Oktober	72	4	76	5,26%
11	November	73	3	76	3,94%
12	Desember	74	2	76	2,63%

⁷ Robbins, Stephen p, Perilaku Organisasi, (Jakarta: Pt Indeks Kelompok Gramedia, 2008), h.260.

⁸ *Ibid.*, 260.

	Rata-Rata	72,3 %	3,6%	100%	5,05%
--	-----------	--------	------	------	-------

Sumber: *Absensi CV Semangat Jaya Data Diolah 2016-2017*

Pada tabel 1 dapat diketahui bahwa rata-rata presentase absensi tiap bulan karyawan CV Semangat Jaya sebesar 5,05%, indikator tersebut dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu yang nantinya akan menentukan pengukuran kinerja karyawan. Dari banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepemimpinan, dan lingkungan kerja. Dikarenakan peneliti lebih tertarik dengan ke-2 faktor tersebut dalam penelitian ini dibandingkan faktor yang lainnya.

Kepemimpinan mempunyai fungsi yang penting dalam melaksanakan manajerial organisasi diantaranya meliputi fungsi sebagai perencana, pengorganisasi, koordinasi dan control dikarenakan kepemimpinan mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara sadar untuk mencapai tujuan perusahaan. Tidak terkecuali pada CV Semangat Jaya. Pemimpin dalam hal ini adalah manajer harus memiliki kemampuan dalam hal manajerial yang baik untuk menyelesaikan suatu permasalahan dengan tepat.

Karena pemimpin memiliki tugas yang lebih berat di banding karyawan yang akan dipimpinnya. Pemimpin tidak hanya sekedar membimbing dan mengarahkan anak buah, namun yang terpenting adalah bagaimana pemimpin mampu memberikan visi dan misi yang jelas kemana tujuan perusahaan. Karena pemimpin merupakan cerminan yang menentukan

dinamika dari suatu perusahaan untuk mencapai terciptanya tujuan perusahaan. Kepemimpinan yang baik akan berdampak pada kinerja karyawan yang dipimpinnya, karena kepemimpinan yang baik dalam mengarahkan karyawan untuk melakukan tugasnya akan berdampak pada hasil kerja suatu organisasi. Maka perusahaan perlu memilih orang yang akan dijadikan sebagai pemimpin perusahaan yang kompeten dan memiliki kemampuan memimpin yang baik, untuk dapat mengarahkan karyawan sesuai dengan target dan visi misi perusahaan tersebut.

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan yang dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisiensi. Pimpinan akan melakukan pendekatan kepemimpinan yang mencerminkan suatu kesadaran bahwa produktivitas melalui karyawan merupakan bagian utama dan tidak dapat digantikan untuk mencapai tujuan organisasi.⁹

Hal lain mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja sangat berpengaruh bagi kebanyakan organisasi suatu perusahaan. Baik berdampak secara langsung maupun tidak

⁹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenanda Media Group, 2009), h. 213.

langsung. Lingkungan kerja yang baik akan berdampak baik pula bagi kinerja karyawan. Sebaliknya apabila karyawan merasa tidak nyaman secara langsung maupun tidak langsung terhadap lingkungan kerja, maka akan berdampak terhadap kinerja karyawan tersebut.

Seperti halnya dengan perusahaan yang bergerak di bidang industri lingkungan kerja fisik pada bagian produksi CV Semanagat Jaya memiliki banyak mesin-mesin produksi yang mengeluarkan suara bising saat operasionalnya. Maka dari itu manajemen perusahaan sangat memperhatikan lingkungan kerja karyawan, contohnya dibuatnya ruangan yang kedap suara pada ruangan bagianbagian tertentu pada ruang produksi agar karyawan mampu bekerja dengan nyaman dan tanpa gangguan.

Kinerja karyawan tidak hanya diukur dari kuantitas (jumlah) hasil yang dicapai seseorang, tetapi juga oleh mutu (kualitas) pekerja yang semakin baik. Makin baik mutu pekerja maka makin tinggi produktivitas kerjanya. Oleh sebab itu dalam Islam amal seseorang tidak dilihat dari segi jumlahnya, tapi lebih penting mutu tersebut.

Islam mengajarkan umatnya untuk mengisi hidupnya dengan bekerja dan tidak membiarkan waktunya terbuang sia-sia. Manusia merupakan makhluk sosial yang hidup dan berinteraksi dalam suatu komunitas sosial dengan cara yang teratur. Manusia harus mengatur kelompok-kelompok yang ada menggunakan manajemen yang benar agar satu sama lain dapat berinteraksi dengan harmonis. Sebab manusia diciptakan dalam kehidupan ini

antara lain adalah untuk berkompetisi, siapa yang terbaik dalam usaha dan pekerjaannya.¹⁰

Firman Allah dalam Al-Qur'an yang berbunyi:

الَّذِي خَلَقَ الْمَوْتَ وَالْحَيَاةَ لِيَبْلُوَكُمْ أَيُّكُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا ۚ وَهُوَ الْعَزِيزُ الْغَفُورُ



Artinya: “Yang menjadikan mati dan hidup, supaya Dia menguji kamu, siapa diantara kamu yang lebih baik amalnya. Dan Dia lagi Maha Perkasa lagi Maha Ampun”. (QS. Al-Mulk : 2)¹¹

Oleh sebab itu para karyawan pekerja harus selalu meningkatkan daya pikirnya, sehingga memiliki wawasan dan daya antisipasi yang kuat. Menurut Muhammad dalam etika Bisnis Islami, daya pikir seseorang dapat ditingkatkan dengan cara: Rajin membaca dan mencatat ilmu, Rajin mendengarkan, Selalu berusaha, Banyak berpikir, Meneliti, Memecahkan masalah dan lingkungan, Rajin mengikuti pelatihan, Semangat keingintahuan.¹²

Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan di atas, maka dalam karya yang sangat sederhana ini akan dibahas suatu topik dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Menurut Perspektif Ekonomi Islam Studi Pada CV Semangat Jaya Desa Bangun Sari Kecamatan Negerikaton Kabupaten Pesawaran.

¹⁰Ali Muhammad Taufik, *Praktik manajemen berbasis Al-Qur'an*, (Jakarta: Gema Insani, 2004), H. 47.

¹¹Departemen Agama, *Al-Quran dan Terjemahannya*, (Semarang: Toha Putra, 2013), H. 955.

¹²Muhammad, *Loc. Cit*, H. 265.

D. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan CV Semangat Jaya Desa Bangun Sari Kecamatan Negeri katon kabupaten Pesawaran?
2. Bagaimana pandangan Ekonomi Islam terhadap kinerja karyawan CV Semangat Jaya Desa Bangun Sari Kecamatan Negeri katon kabupaten Pesawaran?

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV Semangat Jaya Desa Bangun Sari Kecamatan Negeri katon kabupaten Pesawaran
- b. Untuk mengetahui pandangan Ekonomi Islam terhadap kinerja karyawan CV Semangat Jaya Desa Bangun Sari Kecamatan Negeri katon kabupaten Pesawaran

2. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

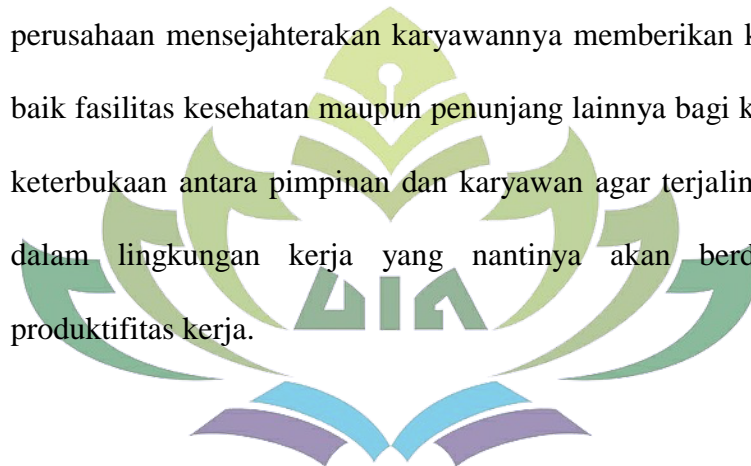
a. Manfaat Teoritis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan atau input bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya yang berhubungan dengan bidang ketenaga kerjaan dan produktivitas kerja dan juga dapat

menjadi bahan masukan untuk kepentingan pengembangan ilmu bagi pihak-pihak tertentu guna menjadikan penelitian ini menjadi acuan untuk penelitian lanjutan terhadap objek sejenis atau aspek lainnya yang belum tercakup dalam penelitian ini.

b. Manfaaf Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan atau CV. Semangat Jaya dalam menyadari seberapa jauh perusahaan mensejahterakan karyawannya memberikan kenyamanan kerja baik fasilitas kesehatan maupun penunjang lainnya bagi karyawannya serta keterbukaan antara pimpinan dan karyawan agar terjalin keharmonisan di dalam lingkungan kerja yang nantinya akan berdampak terhadap produktifitas kerja.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kepemimpinan

Menurut Siagian kepemimpinan adalah kemampuan seorang untuk mempengaruhi orang lain (dalam hal ini para bawhaannya) sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenangnya¹³. Selanjutnya menurut Anoraga kepemimpinan adalah kemampuan seorang untuk dapat mempengaruhi orang lain melalui komunikasi baik secara langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak-kehendak pemimpin itu¹⁴. Dari penjelasan tersebut kepemimpinan bisa diartikan sebagai keahlian dari seseorang yang mampu untuk mengikuti perintahnya.

1. Variabel-Variabel Kepemimpinan

Variabel-variabel kepemimpinan menurut Chapman adalah¹⁵:

a. Cara Berkomunikasi

Menjadi seorang pemimpin harus memiliki penyampaian komunikasi yang baik, sehingga dapat diterima oleh bawahannya dengan baik. Pemimpin

¹³ Siagian, Sondang, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), h. 62.

¹⁴ Anoraga, Panji, *Kepemimpinan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2003), h. 2.

¹⁵ Sudita, I Nyoman & Gitosudarmo, Indriyo, *Perilaku Keorganisasian*, (Yogyakarta: BPFE, 1997), h. 127.

harus bisa menyampaikan suatu hal dengan jelas, jangan sampai ada pertanyaan dari karyawan karena ketidak jelasan dari apa yang disampaikan. Komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawanny dapat menjadikan tujuan perusahaan bisa tercapai dengan optimal.

b. Pemberian Motivasi

Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan motivasi baik secara finansial maupun nonfinansial. Hal ini dapat menciptakan suasana kondusif karena karyawan merasa diperhatikan oleh pimpinannya dengan harapan prestasi yang dicapai selama ini mendapatkan penghargaan.

c. Kemampuan Memimpin

Bakat kemampuan pemimpin berbeda-beda. Banyak gaya kepemimpinan yang dimiliki seorang dalam hal memimpin. Hal ini dapat terlihat dari gaya kepemimpinannya.

d. Pengambilan Keputusan

Seorang pemimpin harus mampu mengambil keputusan berdasarkan fakta dan peraturan perusahaan, serta keputusan tersebut dapat memotivasi karyawan untuk giat dalam bekerja. Dengan demikian keputusan yang diambil dapat menanamkan rasa percaya diri bagi para karyawannya.

e. Kekuasaan yang Positif

Seorang pemimpin dalam menjalankan organisasi atau perusahaan harus menciptakan rasa aman bagi karyawan yang bekerja. Hal ini sesuai sekali dengan gaya kepemimpinan melalui pendekatan manusiawi, dimana para

karyawan dituntut untuk bekerja dengan sepenuh hati untuk menghasilkan produk yang berkualitas baik, tanpa adanya penekanan dari pihak manapun.

2. Tipologi Kepemimpinan

Seorang pemimpin memiliki tipe kepemimpinan yang berbeda-beda dalam memimpin, hal tersebut biasa diistilahkan sebagai tipologi kepemimpinan. Siagian mengatakan bahwa dari berbagai studi tentang kepemimpinan diketahui ada lima tipe pemimpin, masing-masing dengan ciri cirinya, yaitu¹⁶:

a. Tipe Otoriter

Seorang pemimpin yang tergolong sebagai orang yang otoriter memiliki ciri-ciri yang pada umumnya negatif. Karena itu tipe ini bukanlah merupakan tipe yang diandalkan, terutama apabila dikaitkan dengan upaya meningkatkan produktivitas kerja, yang antara lain memerlukan suasana yang demokratis. Akan tetapi teori situasional menekankan bahwa dalam kondisi tertentu, seorang pemimpin yang paling demokratik sekalipun mungkin untuk sementara waktu atau dalam menghadapi situasi tertentu atau menghadapi bawahan tertentu, harus menggunakan gaya otoriter.

b. Tipe Partenalistik

Pengalaman para praktisi dan penelitian para ahli menunjukkan bahwa banyak pejabat pemimpin dalam berbagai jenis organisasi termasuk dalam

¹⁶ Siagian, Sondang, *Op. Cit.*, h. 75.

organisasi bisnis termasuk dalam tipe ini terutama dalam organisasi yang dikelola dengan norma-norma tradisional.

c. Tipe Laissez Faire

Tipe ini ditandai oleh ciri-ciri yang mungkin dapat dikatakan aneh dan sulit membayangkan situasi organisasional dimana tipe ini dapat digunakan secara efektif.

d. Tipe Demokratik

Ciri-ciri tipe ini antara lain:¹⁷

- 1) Mengembangkan kreativitas anak buah.
- 2) Memberikan kesempatan kepada anak buah untuk mengambil keputusan
- 3) mengutamakan musyawarah dan kepentingan bersama.
- 4) mengambil keputusan sesuai dengan tujuan organisasi.
- 5) mendahulukan kepentingan yang darurat demi keselamatan jiwa anak buahnya dan keselamatan organisasi yang dipimpinnya .
- 6) Mengembangkan regenerasi kepemimpinan.
- 7) memperluas kaderisasi agar anak buahnya lebih maju dan menjadi pemimpin masa depan.
- 8) memandang semua masalah dapat dipecahkan dengan usaha bersama.

e. Tipe Kharismatik

Ciri utama seorang pemimpin yang kharismatik adalah bahwa ia mempunyai daya tarik kuat bagi orang lain sehingga orang lain itu

¹⁷ Anton Athoillah, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Bandung: Pustaka Setia, 2010), h. 207.

bersedia mengikutinya tanpa selalu bisa menjelaskan apa penyebab kejadian itu.

3. Indikator Kepemimpinan

Indikator-indikator kepemimpinan menurut Martoyo diantaranya:¹⁸

- a. Kemampuan Analitis Kemampuan menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, matang, dan mantap, merupakan prasyarat untuk suksesnya kepemimpinan seseorang.
- b. Keterampilan Berkomunikasi Dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman, nasihat, seorang pemimpin harus menguasai teknik-teknik berkomunikasi.
- c. Keberanian Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi ia perlu memiliki keberanian yang semakin besar dalam melaksanakan tugas pokoknya yang telah dipercayakan padanya.
- d. Kemampuan Mendengar Salah satu sifat yang perlu dimiliki oleh setiap pemimpin adalah kemampuannya serta kemauannya mendengar pendapat dan atau saran-saran oranglain, terutama bawahan-bawahannya.
- e. Ketegasan Ketegasan dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidakpastian, sangat penting bagi seorang pemimpin. Dari beberapa indikator di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan harus memperhitungkan perasaan para bawahan dan memperhitungkan faktor

¹⁸ Delti, Jurnal, Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trubaindo Kual Mining di Kabupaten Kutai barat, eJournal Ilmu Administrasi Bisnis, Volume 3, Nomor 2, 2015: 495 - 506

kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas yang dipercayakan padanya selain itu kepemimpinan memerlukan ketegasan dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidakpastian, kemampuan menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, matang, dan mantap, merupakan prasyarat untuk suksesnya kepemimpinan seseorang.

B. Lingkungan Kerja

Banyak definisi mengenai lingkungan kerja menurut para ahli, menurut Nitisemito lingkungan kerja adalah suatu keadaan yang terdapat dalam struktur dan proses kegiatan perusahaan yang mencerminkan rasa kepuasan pada para pelaksana atau pegawai yang bersifat menunjang ke arah pencapaian cita-cita yang diinginkan oleh perusahaan secara keseluruhan maupun oleh pelaksana¹⁹. Menurut Sunyoto lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Jika memerhatikan lingkungan kerja dengan baik atau dapat menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja²⁰. Pengertian lingkungan kerja disini adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.

¹⁹ Nitisemito, Alex S, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004), h. 65.

²⁰ Sunyoto, Danang, *Teori Kuisisioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CAPS, 2012) h. 43.

Mendasarkan pada pengertian di atas, ruang lingkup lingkungan kerja:

- a. Bahwa lingkungan kerja tertentu tercermin pada karyawan. Gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin yang demokratis akan berpengaruh pula terhadap karyawan.
- b. Lingkungan kerja yang timbul dalam organisasi merupakan faktor yang menentukan perilaku karyawan.

Berdasarkan banyak definisi menurut para ahli bisa dikemukakan bahwa lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai faktor penunjang karyawan dalam melakukan aktifitas kegiatan kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung.

1. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Parlinda dan Wahyudin yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja adalah:²¹

- a. perlengkapan kerja, adalah segala sesuatu yang berada di perusahaan yang meliputi sarana dan prasarana penunjang kerja, seperti komputer, mesin ketik, dan lain-lain.
- b. Pelayanan kepada pegawai, adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan pelayanan perusahaan kepada pegawai, misalnya peyediaan tempat ibadah, sarana kesehatan.
- c. Kondisi kerja, adalah segala yang berada di perusahaan yang berbentuk fisik misalnya ruang, suhu, penerangan, ventilasi udara.

²¹ Jerry M. Logahan, Jurnal, Analisis Lingkungan kerja dan Pemberian Konpensasi Terhadap Kinerja karyawan CV Mum Indonesia, Vol. 3 No. 1 Mei 2012: 573-586.

- d. Hubungan personal adalah segala sesuatu yang ada di perusahaan yang berkaitan dengan relasi antarsesama misalnya kerja sama antar pegawai dan atasan.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, seperti yang dikemukakan Sedarmayanti, yaitu²²:

a. Penerangan

Berjalannya suatu perusahaan tak luput dari adanya faktor penerangan, begitu pula untuk menunjang kondisi kerja. Salah satu faktor yang penting dari lingkungan kerja yang dapat memberikan semangat dalam bekerja adalah penerangan. Penerangan yang baik dapat memberikan kepuasan dalam bekerja dan tentunya akan meningkatkan produktivitas, selanjutnya penerangan yang tidak baik dapat memberikan ketidakpuasan dalam bekerja dan menurunkan produktivitas. Hal ini disebabkan karena penerangan yang baik tentunya akan memudahkan para karyawan dalam melakukan aktivitas.

b. Suhu Udara

Lingkungan kerja dapat dirasakan nyaman manakala ditunjang oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang memberikan andil adalah suhu udara. Suhu udara dalam ruangan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh manajemen perusahaan agar karyawan dapat bekerja

²² Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja Suatu Tinjauan Dari Aspek Ekonomi atau Kaitan Antara Manusia dan Lingkungan Kerjanya*. (Bandung : Cetakan pertama, Penerbit mandar maju, 1996), h. 5.

dengan menggunakan seluruh kemampuan sehingga menciptakan hasil yang optimal. Selain suhu udara, sirkulasi udara di tempat kerja perlu diperhatikan juga, apabila sirkulasi udara baik maka udara kotor yang ada dalam ruangan bisa diganti dengan udara yang bersih yang berasal dari luar ruangan. Berbicara tentang kondisi udara maka ada tiga hal yang menjadi fokus perhatian yaitu kelembaban, suhu udara dan sirkulasi udara. Ketiga hal tersebut sangat berpengaruh terhadap aktivitas para pekerja. Bagaimana seorang staf administrasi dapat bekerja secara optimal bila keadaan udaranya sangat gerah. Hal tersebut akhirnya dapat menurunkan semangat kerja karena dipengaruhi oleh turunnya konsentrasi dan tingkat stress karyawan.

c. Bising

Untuk meningkatkan produktivitas kerja suara yang mengganggu perlu dikurangi. Bunyi bising dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja, untuk itu suara-suara ribut harus diusahakan berkurang. Turunnya konsentrasi karena ditimbulkan oleh suara bising dapat berdampak pada meningkatnya stress karyawan. Menurut Sedarmayanti (1996:26) ada tiga aspek yang menentukan kualitas suara bunyi yang bisa menimbulkan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu:

a. Lama Bunyi

Lama waktu bunyi terdengar. Semakin lama telinga kita mendengar kebisingan maka semakin buruk akibatnya bagi pendengaran (tuli).

b. Intensitas Kebisingan

Intensitas biasanya diukur dengan satuan desibel (dB), yang menunjukkan besarnya arus energi persatuan luas dan batas pendengaran manusia mencapai 70 desibel.

c. Frekuensi

Frekuensi suara menunjukkan jumlah dari gelombang-gelombang suara yang sampai ke telinga kita setiap detik yang dinyatakan dalam jumlah getaran perdetik atau Hertz (HZ). Dari pendapat di atas dapat dikatakan bahwa telinga manusia memiliki batasan dalam pendengaran. Batas pendengaran manusia mencapai 70 desibel, jika suara yang didengar manusia melebihi batas tersebut maka konsentrasi manusia akan mudah kabur. Gangguan gangguan seperti ini hendaknya dihindari agar semangat kerja tetap stabil dan produktivitas kerja menjadi optimal.

d. Penggunaan Warna

Warna ruangan mempunyai pengaruh terhadap gairah kerja dan semangat para karyawan. Warna ini berpengaruh terhadap kemampuan mata melihat objek dan memberi efek psikologis kepada para karyawan karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan seseorang. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, ceria atau sumpek dan lain-lain. Berdasarkan hal yang dikemukakan maka perusahaan harus memperhatikan penggunaan warna agar dapat mempengaruhi semangat dan gairah kerja para karyawannya.

5. Ruang Gerak

Tata ruang kerja yang baik adalah tata ruang kerja yang dapat mencegah timbulnya gangguan keamanan dan keselamatan kerja bagi semua karyawan yang bekerja di dalamnya. Barang-barang yang diperlukan dalam ruang kerja harus ditempatkan sedemikian rupa sehingga tidak menimbulkan gangguan terhadap para karyawan. Jalan-jalan yang dipergunakan untuk lalu-lalang para karyawan hendaknya tidak dipergunakan untuk meletakkan barang-barang yang tidak pada tempatnya. Dalam ruangan kerja hendaknya ditempatkan tempat sampah sehingga kebersihan lingkungan kerja tetap terjaga. Ruang kerja hendaknya di desain sedemikian rupa sehingga memberikan kesan nyaman bagi para karyawan. Untuk itu ruangan kerja harus ditata mengacu kepada aliran kerja sehingga meningkatkan efisiensi dan memudahkan koordinasi antar para karyawan. Perusahaan yang baik akan selalu menyediakan berbagai sarana yang memadai, hal ini dimaksudkan agar para karyawan merasa senang dan betah di ruangan kerja.

6. Keamanan Bekerja

Keamanan yang diciptakan suatu perusahaan akan mewujudkan pemeliharaan karyawan dengan baik, namun keamanan bekerja ini tidak bisa diciptakan oleh pimpinan perusahaan. Keamanan bekerja akan tercipta bila semua elemen yang ada di perusahaan secara bahu-membahu menciptakan kondisi keamanan yang stabil. Keamanan kerja untuk sebuah kantor memang harus diperhatikan baik itu untuk keamanan terhadap peralatan

yang digunakan dan keamanan lingkungan kerja. Lingkungan kerja harus memenuhi syarat-syarat keamanan dari orang-orang yang berniat jahat dan ruangan kerja yang aman dari aktivitas tamu dan pergerakan umum.

B. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja

Kinerja pegawai sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan. Menurut Prawirosentono kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral dan etika²³. Dari dua pendapat yang telah dikemukakan bahwa kinerja merupakan kemampuan pegawai melakukan suatu keahlian dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing.

²³ Sinambela, Lijan Poltak, *Kinerja Pegawai Teori, Pengukuran dan Implikasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), h. 5.

1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkuprawira dan Hubeis, kinerja merupakan suatu konstruksi multidimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya²⁴. Faktor-faktor tersebut terdiri atas SDM dan eksternal, yaitu kepemimpinan, sistem, tim, dan situasional. Faktor-faktor tersebut adalah²⁵:

- a. Faktor individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu karyawan.
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada masyarakat.
- c. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- d. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja, dan infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- e. Faktor kontekstual, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

²⁴ Mangkuprawira, sjafrudin dan aida vitayala hubeis, *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Cetakan pertama. (Bogor: Ghalia Indonesia, 2007), h. 153.

²⁵ *Op. Cit.*,

2. Aspek-Aspek Penilaian Kinerja

Menurut Hassibuan dalam Mangkunegara mengemukakan bahwa aspek-aspek yang dinilai dalam kinerja adalah sebagai berikut:²⁶

a. Kerjasama

Penilai menilai kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerjasama dengan karyawan lainnya secara vertikal dan horizontal di dalam maupun di luar pekerjaan akan semakin baik.

b. Tanggung Jawab

Penilai menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaan pekerjaan dari hasil kerjanya, sarana prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya.

c. Kedisiplinan

Penilai menilai kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

d. Sikap

Penilai menilai karyawan dari sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperhatikan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.

²⁶ A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. *Evaluasi Kinerja SDM*. (Bandung: PT. Refika Aditama, 2012), h. 17.

e. Kreativitas

Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdayaguna dan berhasilguna.

f. Kejujuran

Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti bawahannya.

g. Inisiatif

Penilai menilai kemampuan berfikir yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.

h. Hasil Kerja

Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaan.

i. Kesetiaan

Penilai mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab.

3. Indikator Kinerja

Menurut Bernardin dan Russel terdapat enam kriteria utama yang digunakan untuk menilai kinerja, yaitu²⁷:

a. Kualitas

Seberapa jauh atau baik proses atau hasil menjalankan aktivitas mendekati kesempurnaan, ditinjau dari kesesuaian dengan cara ideal menjalankan suatu kegiatan atau memenuhi tujuan yang dikehendaki oleh suatu aktivitas.

b. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam nilai dolar atau rupiah, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang telah diselesaikan.

c. Ketepatan Waktu

Seberapa jauh atau baik sebuah aktivitas diselesaikan, atau hasil yang di produksi, pada waktu yang paling awal yang dikehendaki dari sudut pandang koordinasi dengan output yang lain maupun memaksimumkan waktu yang ada untuk kegiatan-kegiatan lain.

d. Efektivitas Biaya

Seberapa jauh atau baik sumber daya organisasi (misalnya manusia, moneter, teknologi, bahan) dimaksimumkan dalam pengertian memperoleh keuntungan tertinggi atau pengurangan dalam kerugian dari masing-masing unit.

²⁷ Kaswan, *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, (Jakarta: Graha ilmu, 2012), h. 187.

e. Kebutuhan untuk Supervisi

Seberapa jauh atau baik seorang karyawan dapat melaksanakan fungsi kerja tanpa harus meminta bantuan pengawasan atau memerlukan intervensi pengawasan untuk mencegah hasil yang merugikan.

f. Dampak Interpersonal

Seberapa jauh atau baik karyawan meningkatkan harga diri, itikad baik dan kerjasama antar sesama karyawan dan bawahan.

D. Kinerja Dalam Pandangan Ekonomi Islam

Manusia adalah makhluk Tuhan paling sempurna paling sempurna yang diciptakan oleh Allah SWT, dengan segala akal dan pikirannya, manusia harus berusaha mencari solusi hidup yaitu dengan bekerja keras mengharapkan ridho Allah SWT. Dengan bekerja kita akan mendapatkan balasan yang akan kita terima, apabila seseorang memposisikan pekerjaannya dalam dua konteks, yaitu kebaikan dunia dan kebaikan akhirat, maka hal itu disebut rezki dan berkah serta hasil pekerjaan yang baik adalah yang dikerjakan dengan penuh tanggung jawab dan sesuai dengan ajaran-ajaran Rasulullah Saw.²⁸

Firman Allah dalam Al-Qur'an Surat An-Nahl: 93

²⁸Rifki Prayoga Gunawan, "Analisis Pengaruh Upah Terhadap Kinerja Pegawai Harian Lepas Dalam Perspektif Ekonomi Islam". (Skripsi program Sarjana Ekonomi Institut Agama Islam Negeri Raden Intan, Lampung, 2016), h. 39.

وَلَوْ شَاءَ اللَّهُ لَجَعَلَكُمْ أُمَّةً وَاحِدَةً وَلَكِنْ يُضِلُّ مَنْ يَشَاءُ وَيَهْدِي مَنْ يَشَاءُ
وَلَتُسْأَلُنَّ عَمَّا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٢٣﴾

Artinya : “Dan sesungguhnya kamu akan ditanya tentang apa yang telah kamu kerjakan”.

Menurut Mahsun, kinerja (*performance*) adalah gambaran tentang tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategis (*strategic planning*) suatu organisasi. Pengukuran kinerja (*performance measurement*) adalah suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, termasuk informasi atas efisiensi pengelolaan sumber daya (*input*) dalam menghasilkan barang dan jasa, hasil kegiatan dibandingkan dengan maksud yang diinginkan, dan efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan. Sementara itu, kinerja adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.²⁹

Kinerja religius Islami adalah suatu pencapaian yang diperoleh seseorang atau organisasi dalam bekerja/berusaha yang mengikuti kaidah-kaidah agaman atau prinsip-prinsip ekonomi Islam. Terdapat beberapa dimensi kinerja Islami

²⁹ Mahsun, Mohamad, *Pengukuran Kinerja Sektor Publik* (Yogyakarta: Penerbit BPFE, 2006), h. 26.

meliputi:³⁰

1. Amanah dalam bekerja yang terdiri atas: profesional, jujur, ibadah dan amal perbuatan.
2. Mendalami agama dan profesi terdiri atas: memahami tata nilai agama, dan tekun bekerja.

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan/atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan kegiatan/usaha yang telah ditetapkan. Berdasarkan surat At-Taubah ayat 105 mempunyai beberapa unsur dalam melakukan penilaian kinerja suatu kegiatan/usaha yang meliputi:³¹

1. Performance (Kinerja)
2. Capability (Perwujudan dari bakat dan kemampuan)

Menurut Asyraf A. Rahman istilah “kerja” dalam Islam bukanlah semata-mata merujuk kepada mencari rezeki untuk menghidupi diri dan keluarga dengan menghabiskan waktu siang maupun malam, dari pagi hingga sore, terus menerus tak kenal lelah, tetapi kerja mencakup segala bentuk amalan atau pekerjaan yang mempunyai unsur kebaikan dan keberkahan bagi diri, keluarga dan masyarakat sekelilingnya serta negara.³² Diantara hadits yang menjelaskan tentang kerja dalam Islam, sebagaimana berikut:

³⁰ *Ibid.*,

³¹ *Ibid.*,

³² Asraf A. Rahman, *Evaluasi Kinerja SDM* (Jakarta: Salemba Empat, 2012), h. 117.

Dari Abu Abdullah Az-Zubair bin Al-„Awwam r.a., ia berkata: Rasulullah Saw. bersabda: Sungguh seandainya salah seorang diantara kalian mengambil beberapa utas tali, kemudian pergi ke gunung dan kembali dengan memikul seikat kayu bakar dan menjualnya, kemudian dengan hasil itu Allah mencukupkan kebutuhan hidupmu, itu lebih baik dari pada meminta-minta kepada sesama manusia, baik mereka memberi ataupun tidak.” (H.R. Bukhari)³³

Dalam hadits yang disebutkan di atas, menunjukkan bahwa bekerja merupakan perbuatan yang sangat mulia dalam ajaran Islam. Rasulullah Saw. memberikan pelajaran menarik tentang pentingnya bekerja. Dalam Islam bekerja bukan sekadar memenuhi kebutuhan perut, tapi juga untuk memelihara harga diri dan martabat kemanusiaan yang seharusnya dijunjung tinggi. Karenanya, bekerja dalam Islam menempati posisi yang teramat mulia bahkan dikategorikan *jihad fii sabilillah*. Dengan demikian Islam memberikan apresiasi yang sangat tinggi bagi mereka yang mau berusaha dengan sekuat tenaga dalam mencari nafkah (penghasilan). Sebagaimana riwayat:

“Dari Miqdan r.a. dari Nabi Muhammad Saw., bersabda: Tidaklah makan seseorang lebih baik dari hasil usahanya sendiri. Sesungguhnya Nabi Daud a.s., makan dari hasil usahanya sendiri (H.R. Bukhari).³⁴

Baginya tidak akan sama antara yang baik dan yang buruk atau antara yang halal dan haram, meskipun hal yang buruk itu menarik hati dan menggiurkan

³³ Ihsan Kamil, *Shahih Bukhari Muslim, Edisi Ringkasan Hadits* (Jakarta: Salemba Empat, 2012), h. 56.

³⁴ *Ibid.*,

karena besarnya keuntungan materi yang didapat. Ia akan selalu menghalalkan yang halal dan mengharamkan yang haram, bahkan hanya berusaha mencari rizki sebatas yang dibolehkan oleh Allah SWT dan Rasul-Nya.

Dalam perspektif Islam telah memberikan rambu-rambu untuk mendapatkan sumber daya manusia yang profesional, sebagaimana telah diajarkan dalam Al-Qur'an surat Al-Isra' ayat 36:

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَٰئِكَ كَانَ عَنْهُ

مَسْئُولًا ﴿٣٦﴾

Artinya: *Dan janganlah kamu mengikuti sesuatu yang tidak kamu ketahui. Karena pendengaran, penglihatan dan hati nurani, semua itu akan diminta pertanggungjawabannya.*³⁵

Sedangkan kriteria sumber daya manusia dalam pandangan islam atau perspektif syariah, yaitu:³⁶

1. Beriman dan bertakwa kepada Allah SWT. Faktor iman dan takwa merupakan fundamen kepibadian yang dapat menghasilkan pekerjaan yang bertanggung jawab.
2. Berbudi pekerti luhur. Iman seseorang pekerja akan memancarkan budi pekerti luhur termasuk di dalamnya tanggung jawab, lurus dan jujur, istiqomah sabar dan yang lainnya serta sikap dan sifat terpuji yang diaplikasikan ke dalam pekerjaan yang dijalannya.

³⁵ Departemen Agama RI, Al Qur'an dan Terjemahannya, Jakarta: CV. Al Waah, 1993), h. 429.

³⁶ Yusanto Ismail, *Pengantar Ekonomi Islam* (Penerbit Al-Azhar, 2009), h. 183.

3. Sehat jasmani. Setiap pekerja muslim perlu membina fisiknya melalui berbagai upaya, antara lain memakan makanan yang halal, bergizi baik, olahraga, istirahat serta kerja yang seimbang.
4. Sehat rohani. Meliputi kestabilan mental dalam menghadapi tugas pekerjaan, memiliki semangat dan gairah kerja yang selalu hidup, antusias dan lain sebagainya.
5. Terampil. Salah satu ukuran mutlak untuk menentukan tenaga yang berkualitas adalah keterampilan (Skill) dalam bidang tugas yang dihadapinya. Betapa pentingnya skill yang dilandaskan dalam QS. Az- Zumar: 9

أَمَّنْ هُوَ قَنِتٌ ءَانَاءَ اللَّيْلِ سَاجِدًا وَقَائِمًا يَحْذَرُ الْآخِرَةَ وَيَرْجُوا رَحْمَةَ رَبِّهِ ۗ قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ ۚ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولُو الْأَلْبَابِ ۚ

Artinya: *"(apakah kamu Hai orang musyrik yang lebih beruntung) ataukah orang yang beribadat di waktu-waktu malam dengan sujud dan berdiri, sedang ia takut kepada (azab) akhirat dan mengharapkan rahmat Tuhannya? Katakanlah: "Adakah sama orang-orang yang mengetahui dengan orang-orang yang tidak mengetahui?" Sesungguhnya orang yang berakallah yang dapat menerima pelajaran".³⁷*

Ayat tersebut menegaskan bahwa ketidaksamaan antara orang-orang yang tahu dengan orang-orang yang tidak ingin mencari keingintahuannya, padahal orang yang mengetahui sesungguhnya orang yang dapat menerima pelajaran dan mampu mengintropeksi dirinya.

³⁷ Ibid., h. 747.

Kinerja merupakan sasaran penentu dalam mencapai tujuan individu baik secara materiil maupun non materiil atau dengan kata lain untuk memenuhi kebutuhan secara jasmani maupun rohan dan memiliki nilai ibadah sehingga termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya karena selalu merasa diawasi oleh Allah SWT.

Kinerja karyawan tidak hanya diukur dari kuantitas (jumlah) hasil yang dicapai seseorang, tetapi juga oleh mutu (kualitas) pekerja yang semakin baik. Makin baik mutu pekerja maka makin tinggi produktivitas kerjanya. Oleh sebab itu dalam Islam amal seseorang tidak dilihat dari segi jumlahnya, tapi lebih penting mutu tersebut.

E. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu atau kajian pustaka merupakan hal yang sangat bermanfaat untuk menjadi perbandingan dan acuan yang memberikan gambaran terhadap hasil-hasil penelitian terdahulu menyangkut Kinerja Karyawan ini disadari untuk melakukan penelitian perlu ada suatu bentuk hasil penelitian terdahulu yang dijadikan referensi pembanding dalam penelitian, untuk itu pada bagian ini akan diberikan penjelasan beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan rencana penelitian ini :

Penelitian pertama, penelitian yang dilakukan oleh Aan Hardiyana, Farina Helwiyen pada tahun 2011 yang berjudul “Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dan kepegawaian pendidikan dan pelatihan Kabupaten Bandung”. Teknik analisis pada penelitian ini menggunakan

metode analisis regresi linier berganda. Penelitian ini memiliki hasil bahwa Kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan³⁸.

Penelitian kedua yang dilakukan oleh Endang Widyawatiningrum pada tahun 2015 yang berjudul “Pengaruh motivasi, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja dengan kepuasan sebagai variabel intervening di PTPN X Jember”. Teknik analisis pada penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja secara parsial, sedangkan kepemimpinan, budaya organisasi dan kepuasan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja³⁹.

Ketiga, Penelitian yang dilakukan oleh Suranto pada tahun 2014 yang berjudul “Pengaruh, motivasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada KPPN percontohan Jambi, Bangko, dan Muara Bungo”. Teknik analisis pada penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Pengaruh motivasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.⁴⁰

³⁸ Aan Hardiyana, Farina Helwiyana, Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dan kepegawaian pendidikan dan pelatihan Kabupaten Bandung, Jurnal ISSN Vol. 5, No. 2, H. 86-96.

³⁹ Endang Widyawatiningrum, Pengaruh motivasi, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja dengan kepuasan sebagai variabel intervening di PTPN X Jember, Jurnal Teknologi Pertanian, Vol. 16, No. 2, H. 127-136

⁴⁰ Suranto, Pengaruh, motivasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada KPPN percontohan Jambi, Bangko, dan Muara Bungo, Jurnal Organisasi dan Manajemen, Volume 10, No. 2, H. 148-160.

Keempat, penelitian yang dilakukan oleh Roy Polakitan, Greis M Sendow, Genita G Lumintang pada tahun 2016 yang berjudul “Pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Wahana Tata Manado”. Teknik analisis pada penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa secara simultan kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Wahana Tata Manado.⁴¹

Secara umum arah ke-empat penelitian terdahulu hanya membahas tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adapun faktor tersebut dalam penelitian ini meliputi kepemimpinan dan lingkungan kerja. .

Perbedaan penelitian peneliti akan fokus pada pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Semangat Jaya kecamatan Negeri Katon Kabupaten Pesawaran. Fokus ini dilakukan agar masalah yang dibahas tidak terlalu luas yang akan menyebabkan melebarnya bahasan.

F. Devinisi Oprasional

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti, atau menspesifikasikan kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut.⁴²

⁴¹ Roy Polakitan, Greis M Sendow, Genita G Lumintang, Pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Wahana Tata Manado, Jurnal ISSN, Vol 4, No. 3. H. 1068-1077.

⁴² Nazir, moh, *Metode penelitian*, (Jakarta: Penerbit ghalia Indonesia, 2005). H. 52.

Tabel 2
Devinsi Oprasional

Variabel	Devinsi Oprasional	Indikator	Skala Pengukuran	Pertanyaan
Kepemimpinan (X1)	Kegiatan yang mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkan organisasi.	1. Kemampuan analitis	Ordinal	1. Apakah menurut Bapak/Ibu/Saudara pimpinan selalu mengecek kinerja karyawan bawahannya dalam hal melakukan pekerjaannya? 2. Apakah menurut Bapak/Ibu/Saudara pimpinan selalu melakukan evaluasi ke pada bawahannya dalam hal pekerjaan?
		2. Keterampilan berkomunikasi	Ordinal	1. Apakah menurut Bapak/Ibu/Saudara pimpinan Perusahaan CV Semangat Jaya dalam memberikan instruksi kerja dalam memberikan tugas bawahan selalu jelas? 2. Apakah menurut Bapak/Ibu/Saudara pimpinan Perusahaan CV Semangat Jaya dalam memberikan instruksi kerja pernah menyinggung perasaan para pegawai?
		3. Keberanian	Ordinal	1. Apakah menurut Bapak/ibu/Saudara pimpinan dalam mendelegasikan wewenang tetap menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan? 2. Apakah menurut Bapak/ibu/Saudara selalu bertanggung jawab dengan tugas yang di berikan oleh pimpinan?
		4. Kemampuan mendengar	Ordinal	1. Apakah menurut Bapak/Ibu/Saudara pimpinan selalu menerima saran dalam menyelesaikan

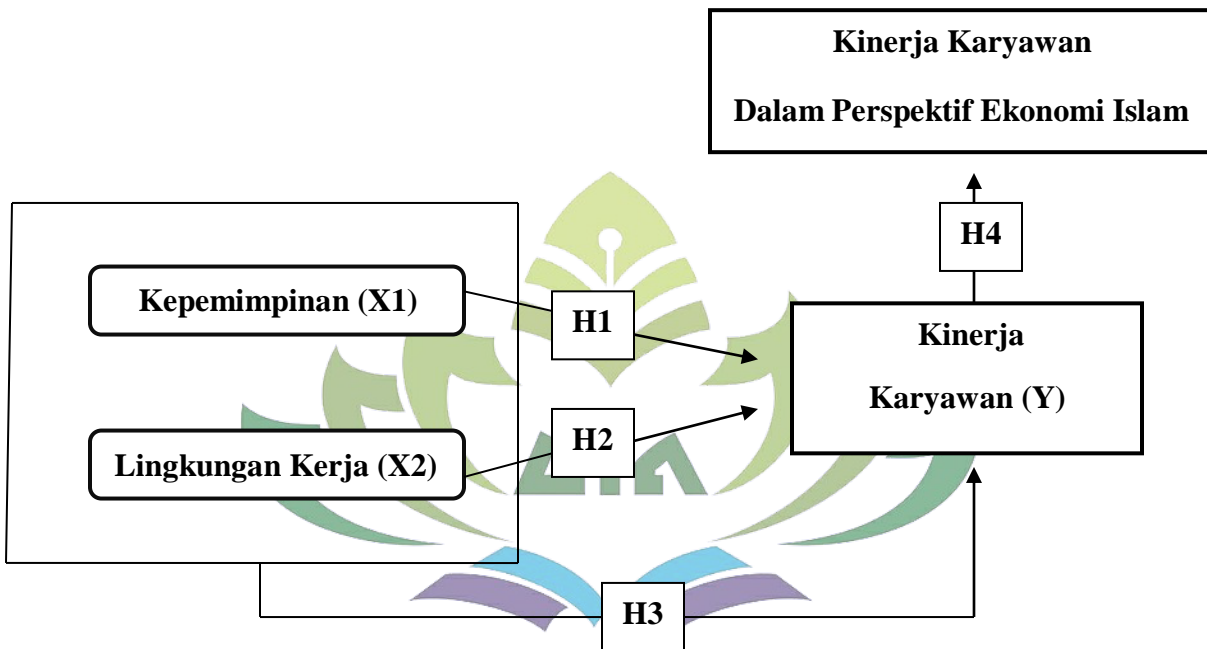
				tugas/pekerjaan dengan bawahannya? 2. Apakah menurut Bapak/Ibu/Saudara komunikasi antara bawahan dan pimpinan selalu baik?
		5. Ketegasan	Ordinal	1. Apakah menurut Bapak/Ibu/Saudara pimpinan Perusahaan CV Semangat Jaya selalu memberikan tindakan tegas bagi karyawan yang melakukan pelanggaran? 2. Apakah menurut Bapak/Ibu/Saudara pimpinan pernah memecat pegawainya secara langsung?
Lingkungan Kerja (X2)	Segala hal yang ada disekitar pekerja yang mempengaruhi pekerja baik secara langsung maupun tidak langsung dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya.	1. Perlengkapan kerja	Ordinal	1. Apakah menurut Bapak/Ibu/Saudara peralatan yang digunakan dalam bekerja cukup lengkap dan canggih? 2. Apakah menurut Bapak/Ibu/Saudara fasilitas yang disediakan sudah cukup baik?
		2. Pelayanan kepada pegawai	Ordinal	1. Apakah menurut Bapak/Ibu/Saudara pelayanan yang ada di perusahaan telah sesuai seperti jaminan kesehatan dan penyediaan tempat ibadah bagi karyawan? 2. Apakah menurut Bapak/Ibu/Saudara pelayanan yang ada di perusahaan selalu membandingkan antara status dan jabatan yang ada di perusahaan?
		3. Kondisi kerja	Ordinal	1. Apakah menurut

				<p>Bapak/Ibu/Saudara merasa nyaman dengan suasana kerja yang ada di perusahaan?</p> <p>2. Apakah menurut Bapak/Ibu/Saudara kebersihan di lingkungan perusahaan sudah dikelola secara baik?</p>
		4. Hubungan personal	Ordinal	<p>1. Apakah menurut Bapak/Ibu/Saudara hubungan antara sesama rekan kerja saat ini kurang begitu menyatu di lingkungan perusahaan?</p> <p>2. Apakah menurut Bapak/Ibu/Saudara mendapatkan perlakuan secara adil?</p>
Kinerja Karyawan (X3)	Hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.	1. Kualitas	Ordinal	<p>1. Apakah Bapak/Ibu/Saudara dalam melaksanakan pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti?</p> <p>2. Apakah Bapak/Ibu/Saudara memiliki skill dengan pekerjaan dan tugas yang dikerjakan saat ini?</p>
		2. Kuantitas	Ordinal	<p>1. Apakah Bapak/Ibu/Saudara selalu mencapai dan menyelesaikan target pekerjaan yang dibebankan kepada anda?</p> <p>2. Apakah Bapak/Ibu/Saudara sering melakukan penyelesaian pekerjaan di luar jam kerja untuk mencapai target yang dibebankan oleh perusahaan?</p>
		3. Ketepatan waktu	Ordinal	<p>1. Apakah Bapak/Ibu/Saudara selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu?</p> <p>2. Apakah Bapak/Ibu/Saudara saat mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan</p>

				dan tidak menunda-nunda?
		4. Efektivitas biaya	Ordinal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah Bapak/Ibu/Saudara dalam melaksanakan tugas jarang melakukan kesalahan? 2. Apakah Bapak/Ibu/Saudara dalam menyelesaikan tugas yang diberikan secara konsisten?
		5. Kebutuhan untuk supervisi	Ordinal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah Bapak/Ibu/Saudara dalam melakukan aktivitas kinerja merasa diawasi oleh pihak perusahaan? 2. Apakah Bapak/Ibu/Saudara pihak perusahaan/pimpinan selalu menanamkan kedisiplinan dalam bekerja kepada karyawannya?
		6. Dampak interpersonal	Ordinal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah Bapak/Ibu/Saudara selalu menjaga hubungan kerja yang baik dengan teman kerja ataupun pimpinan anda? 2. Apakah Bapak/Ibu/Saudara baik pimpinan atau karyawan selalu sabar dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan?

G. Kerangka Pemikiran

Berikut adalah kerangka pemikiran yang penulis gambarkan, untuk mempermudah dalam memahami arahan tujuan penelitian ini. Adapun kerangka pemikiran dapat dilihat pada gambar 3., adalah sebagai berikut:



GAMBAR 3
Model Kerangka Berpikir

Keterangan:

H1 = Kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan

H2 = Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan

H3 = Kepemimpinan dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan

H. HIPOTESIS

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.⁴³

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Terry mendefinisikan bahwa kepemimpinan ialah hubungan yang ada dalam diri seseorang atau pemimpin, mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkan.⁴⁴ Berdasarkan definisi tersebut bisa disimpulkan bahwa kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan dikarenakan kepemimpinan dalam hal ini dimiliki oleh seorang pemimpin harus bisa mengontrol kinerja pegawai bawahannya agar bisa mencapai target dari suatu tujuan perusahaan.

Dalam penelitian yang berjudul Kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada kanwil ditjen kekayaan negara Sulutenggo dan Maluku Utara di Manado, menunjukkan bahwa secara simultan Kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KANWIL DITJEN Kekayaan

⁴³ Sugiyono, *Op.Cit.*, h. 64.

⁴⁴ Sutarto, *Dasar-Dassar Kepemimpinan Administrasi*, (Jogjakarta: Gajah mada University Press, 1998), h. 17.

Negara Suluttenggo dan Maluku Utara Di Manado dengan nilai probabilitas atau signifikan sebesar 0,000 (0%) yaitu di bawah 5%.⁴⁵

Ho: Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H1: Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Terry lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan.⁴⁶ Dari definisi tersebut sangat jelas bahwa lingkungan kerja berdampak baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap optimalnya kinerja karyawan. Lingkungan kerja tidak kalah penting dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Dimana lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus mampu memberikan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (ruangan yang nyaman, bersih), serta lingkungan kerja non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan karyawan dengan karyawan, hubungan karyawan dengan pimpinan dan tempat ibadah).

Dalam penelitian Derina Sukmawati yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, dan kompensasi terhadap kinerja

⁴⁵ Aurelia Potu, Jurnal EMBA, Kempemimpinan, Motvitasi, dan Lingkungan Kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada kanwil ditjen karyawwan negara Sulutenggono dan Maluku Utara di Manado, Vol.1 No.4 Desember 2013, h. 9.

⁴⁶ Terry, george r, *Prinsip-prinsip Manajemen*, (Jakarta : bumi aksara, 2006), h. 23.

karyawan di PT. Pertamina (Persero) UPMS III terminal transit utama balongan Indramayu, menunjukkan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan, variabel lingkungan kerja dan variabel kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, variabel kompensasi memiliki koefisien regresi yang besar sebesar 0,271 dibanding variabel bebas lainnya.⁴⁷

Ho: Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H2: Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

3. Pengaruh kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut Amstrong dan Baron, kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Proses pelaksanaan suatu organisasi harus melakukan monitoring, penilaian dan review terhadap kinerja sumber daya manusia disuatu organisasi tersebut.⁴⁸ Melalui tiga hal tersebut bisa diketahui apakah kinerja dari karyawan sejalan dengan pencapaian target perusahaan atau tidak mencapai target perusahaan. Apabila target tidak tercapai maka perusahaan harus melakukan evaluasi terhadap kinerja dari karyawan. Oleh karena itu kepemimpinan dan lingkungan kerja turut andil dalam terciptanya peningkatan produktivitas target.

⁴⁷ Ferina Sukmawatti, Jurnal JEB ,Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) UPMS III Terminal Transit Utama balongan Indramayu, , Vol. 2, No. 3, November 2008, h.191.

⁴⁸ Amstrong dan Baron. *Manajemen Kinerja-Realitas Baru*, (london: Institute Of Personalia dan Pembangunan, 1998), h. 23.

Dalam penelitian Biatna Dulbert Tampubolon yang berjudul Analisis faktor gaya kepemimpinan dan faktor etos kerja terhadap kinerja pegawai pada organisasi yang telah menerapkan SNI 19-9001-2001 menunjukkan bahwa ada pengaruh faktor gaya kepemimpinan dan faktor etos kerja terhadap kinerja pegawai, sebesar 81,20% dan sisanya merupakan faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan.⁴⁹

Ho: Kepemimpinan dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H3: Kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan



⁴⁹ Biatna Dulbert Tampubolo, Jurnal Stand ardisasi, Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001, Vol. 9 No. 3 Tahun 2007, h. 8.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

1. Jenis dan Sifat Penelitian

a. Jenis Penelitian

Metodologi penelitian berasal dari kata “Metode” yang artinya cara yang tepat untuk melakukan sesuatu dan “Logos” yang artinya ilmu atau pengetahuan. Jadi metodologi cara melakukan sesuatu dengan menggunakan pikiran secara saksama untuk mencapai suatu tujuan. Sedangkan penelitian adalah suatu kegiatan untuk mencari, mencatat, merumuskan dan menganalisis sampai menyusun laporannya.⁵⁰

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pendekatan penelitian Kuantitatif. Penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data yang berupa angka, data yang berupa angka tersebut kemudian diolah dan dianalisis untuk mendapatkan informasi ilmiah dibalik angka angka tersebut.⁵¹

Penelitian ini merupakan penelitian survei, yang titik beratnya terletak pada penelitian relasional, yaitu yang mempelajari hubungan variabel-variabel, sehingga secara langsung atau tidak langsung hipotesa senantiasa dipertanyakan. Dalam survei, informasi dikumpulkan dari

⁵⁰Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: PT.Bumi Aksara, 2013), h. 80.

⁵¹*Ibid.*, h. 20.

responden dengan menggunakan kuesioner. Umumnya, pengertian survei dibatasi pada penelitian yang datanya dikumpulkan dari sampel atas populasi untuk mewakili seluruh populasi. Dengan demikian penelitian survei adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang pokok.⁵²

Sesuai dengan pengertian diatas penlitian ini merupakan penelitian survei yang menggunakan tanggapan dari para responden yang terdapat pada objek penelitian, yaitu Karyawan CV Semangat jaya.

b. Sifat Penelitian

Dilihat dari sisi sifat penelitiannya, penelitian ini bersifat asosiatif, yaitu untuk mencari pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain.⁵³ Dari pengertian di atas maka peneliti ingin mengetahui seberapa besar pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan menurut perspektif ekonomi Islam study pada CV Semangat Jaya Kecamatan Negrikaton Kabupaten Pesawaran.

⁵²Masri Singaribun dan Soffian Effendi, *Metode Penelitian Survei*, (Jakarta: PT. Midas Surya Grafindo, 2003), h. 3.

⁵³Ade Djohar Maturidi, *Metodologi Penelitian Teknik Informatika*, (Yogyakarta Depublish, 2014), h. 13.

2. Sumber Data

Dalam penelitian kuantitatif ini peneliti menggunakan dua jenis sumber data yaitu :

a. Data Primer

Sumber data dalam penelitian adalah “subjek dari mana data dapat diperoleh”. Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli. Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil obeservasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian. Dalam pengumpulan data pada penelitian ini, penulis menggunakan teknik riset lapangan (survey) dimana pengumpulan datanya dengan cara menyebarkan kuisisioner yang berisi lembaran pertanyaan dan pernyataan terhadap kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan CV Semangat Jaya Kecamatan Negerikaton Kabupaten Pesawaran terkait penelitian yang dilakukan yaitu mengenai pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan study kasus pada karyawan CV Semangat Jaya Kecamatan Negerikaton Kabupaten Pesawaran menurut perspektif ekonomi Islam dengan tujuan memperoleh informasi yang relevan dengan masalah penelitian.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari berbagai sumber tertulis seperti literatur, artikel dari surat kabar, tulisan ilmiah, keterangan-keterangan atau publikasi dari internet yang dapat memberikan informasi bagi penelitian yang diperoleh dari penelitian kepustakaan atau literature yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti.

3. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁵⁴ Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karaktersitik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu.⁵⁵

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah 76 karyawan CV Semangat Jaya Kecamatan Negerikaton Kabupaten Pesawaran. Adapun daftar populasi bisa dapat dilihat pada tabel 4

⁵⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&R*, (Bandung : Alfabeta, 2014), h. 115.

⁵⁵ *Ibid.*,

Tabel 4
Struktur Organisasi CV. Semangat Jaya Bangun Sari, Pesawaran
Tahun 2016/2017

Direktur	1
Wakil Deriktur	1
Operator	2
Asisten Perusahaan	3
Bagian Produksi	67
Kasir	2
Jumlah	76

Sumber: *Monografi CV Semangat Jaya data diolah 2016-2017*

4. Sampel

Menurut Arikunto jika meneliti dari sebagian dari poulasi, maka penelitian tersebut penelitian sampel. Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Apabila subjek kurang dari 100, maka lebih baik di ambil seluruhnya, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10%- 15% atau 20%-25% itu untuk pengambilan sampel dengan populasi diatas 100.⁵⁶ Maka peneliti disini mengambil semua populasi sebagai sampel penelitian. Karena menurut Arikunto populasi kurang dari 100 maka harus diambil semua. Dalam penelitian ini menggunakan teknik

⁵⁶ Arikunto S. "Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Prakti", Edisi Revisi VI, (Jakarta : Penerbit PT Rineka Cipta), 2006, h.131

stratified random sampling, karena populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proposional.⁵⁷ Oleh karena itu sampel yang di ambil meliputi direktur = 1, wakil direktur = 1, operator = 2, Asisten perusahaan = 3, Bagian produksi = 67, kasir 2, maka jumlah sleuruh sampel sebanyak 76 sampel.⁵⁸

5. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini menggunakan beberapa metode pengumpulan data diantaranya:

a. Metode Kuesioner

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.⁵⁹ Kuesioner dapat berupa pertanyaan tertutup ataupun terbuka. Teknik ini dilaksanakan dengan menggunakan daftar pertanyaan bentuk tertutup untuk memudahkan peneliti dalam menganalisis data. Survey dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada responden karyawan CV Semangat Jaya Kecamatan Negeri Katon Desa Bangun Sari Kabupaten pesawaran, dari variabel akan manjadi titik tolak instrument item-item yang berupa pertanyaan ataupun pernyataan.

⁵⁷ Sugiyono, *Op. Cit.*, 118.

⁵⁸ Monografi Semagat Jaya Data diolah 2016-2017

⁵⁹ Sugiyono, *Op. Cit.*, h. 199.

Adapun skala yang digunakan adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang ataupun sekelompok orang tentang fenomena sosial.⁶⁰ Dalam penelitian ini fenomena sosial yang ditatpkan oleh peneliti secara spesifik yang disebut dengan variabel penelitian. Dengan skala ini maka variabel akan diukur dan dijabarkan menjadi indikator variabel dan indikator

Pada skala likert dilakukan dengan menghitung respon kesetujuan atau ketidak setujuan terhadap objek tertentu. Artinya pertanyaan yang disusun peneliti memiliki kategori positif atau negatif. Jawaban dari setiap item yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif hingga sangat negtaif. Sementara untuk keperluan analisis kuantitatif diberikan skor sebagai berikut:

- a) Sangat setuju (SS) diberi skor 5
- b) Setuju (S) diberi skor 4
- c) Ragu-ragu (R) diberi skor 3
- d) Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
- e) Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1.

⁶⁰ *Ibid.*, h. 132.

b. Wawancara

Metode wawancara (*interview*) adalah metode atau cara pengumpulan data dengan cara bertanya langsung (berkomunikasi langsung dengan responden).⁶¹ bentuk wawancara yang dipakai adalah wawancara bebas dan wawancara bebas terpimpin. Wawancara bebas adalah proses wawancara dimana interview tidak secara langsung mengarahkan tanya jawab pada pokok-pokok persoalan dari fokus penelitian.⁶² Sedangkan wawancara bebas terpimpin adalah kombinasi dari wawancara bebas dan wawancara terpimpin. Jadi proses wawancara hanya pokok-pokok masalah dari yang akan diteliti, selanjutnya dalam proses wawancara berlangsung mengikuti situasi.⁶³ Penulis menggunakan metode ini sebagai metode pokok untuk memperoleh data dari lokasi penelitian terutama yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Adapun objek dalam wawancara tersebut yaitu pimpinan karyawan CV Seamangat Jaya dan beberapa staff dan karyawan CV semangat Jaya.

⁶¹ *Ibid.*, h. 83.

⁶² Igusti Bagus Rai Utama Dan Ni Made Eka Mahadewi, *Metodelogi Penelitian Pariwisata Dan Perhotelan*, (Yogyakarta: Cv Andi Offset), h. 64.

⁶³ *Ibid.*, h. 65.

c. Metode Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu, dokumen juga bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Metode ini merupakan suatu cara untuk mendapatkan atau mencari data mengenai hal-hal atau variabel berupa catatan, laporan keuangan, transkrip, buku-buku, surat kabar, majalah dan sebagainya yang berhubungan dengan kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan yang ada di CV Semangat Jaya Kecamatan Negrikaton Kabaupaten Pesawarana. Adapun data dokumentasi dalam penelitian ini berupa daftar absensi karyawan CV Semangat Jaya, monografi CV Semangat Jaya serta property atau alat/mesin-mesin yang ada di CV Semangat Jaya.

6. Metode Pengolahan Data dan Analisis Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian deskriptif. Dimana pengertian penelitian deskriptif adalah penelitian terhadap masalah-masalah berupa fakta-fakta saat ini dari suatu populasi yang meliputi kegiatan penilaian sikap atau pendapat terhadap individu, organisasi, keadaan, ataupun prosedur. Dan tujuan dari jenis penelitian ini adalah untuk menguji hipotesis

atau menjawab pertanyaan yang berkaitan dengan current status subjek yang diteliti.⁶⁴

Setelah data terkumpul tahap selanjutnya adalah tahap analisis. Dalam tahap analisis penulis menggunakan sebuah aplikasi untuk mengolah data yaitu SPSS versi 24. Untuk menguji hipotesis yang ada maka penulis menggunakan 4 alat uji yaitu validitas, reabilitas, uji asumsi klasik, dan regresi liner berganda.

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah.⁶⁵ Uji validitas menggunakan rumus *Product Moment* dengan uraian sebagai berikut:

$$R = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2) \times (N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

R: koefisien validitas item yang dicari

X: skor responden untuk setiap item .

⁶⁴Etta Mamang sangadji dan Sopiah, *Op.Cit.*, h. 21.

⁶⁵Suharsimi Arikunto, *Op.cit.*, h. 211.

Caranya dengan mengkolerasikan jumlah skor faktor dengan skor total. Jika korelasi faktor positif dan besarnya 5% atau 0,05 keatas dapat dianggap sebagai kontruksi kuat atau instrumen memiliki validitas baik.⁶⁶

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu.

3. Uji Asumsi Klasik

Model regresi linier berganda dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi asumsi normalitas data dan terbebas dari asumsi-asumsi klasik statistik, baik itu multikoliniearitas, autokorelasi, dan heroskedastisitas.⁶⁷

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menegtahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat variabel pengganggu atau residual yang memiliki distribusi normal dalam model regresi.

⁶⁶Moh. Pabundu Tika,*Op.Cit.*, h. 66.

⁶⁷Bhuono Agung Nugroho, *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian Dengan SPSS*, (Yogyakarta:CV.ANDI OFFSET, 2005), h. 57.

Uji normalitas untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas data yang dapat dilakukan dengan menggunakan uji kolmogorov smirnov satu arah. Pengambilan kesimpulan untuk menentukan apakah suatu data mengikuti distribusi normal atau tidak adalah dengan menilai nilai signifikannya. Jika signifikannya $>0,05$ maka berdistribusi normal dan sebaliknya jika signifikan $<0,05$ maka variabel tidak berdistribusi normal. Untuk melihat data berdistribusi secara normal atau tidak, dapat dilihat pada grafik normal Q-Q plot.

b. Multikolinearitas

Uji multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lain dalam satu model. Kemiripan antarvariabel independen dalam satu model akan menyebabkan terjadinya korelasi yang sangat kuat antara suatu variabel independen dengan variabel independen lain. Selain itu, deteksi terhadap multikolinieritas juga bertujuan untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan kesimpulan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Deteksi multikolinearitas pada suatu model dapat dilihat dari beberapa hal, antara lain:⁶⁸

1) Jika nilai *Variance Infation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,1, maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas $VIF = 1 / \text{Tolerance}$, jika $VIF = 10$ maka $\text{tolerance} = 1/10 = 0,1$. Semakin tinggi VIF maka semakin rendah *Tolerance*.

2) Jika nilai koefisien determinan, baik dilihat dari R^2 maupun *R-square* diatas 0,60 namun tidak ada variabel independen yang berpengaruh terhadap variabel dependen, maka diterngarai model terkena multikolinearitas.

c. Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas menguji terjadinya variance residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain, atau gambaran hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *studentized delet residual* nilai tersebut. model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki persamaan variance residual suatu periode pengamatan dengan periode pengamatan yang lain, atau adanya hubungan antara nilai tersebut sehingga dapat dikatakan model tersebut heteroskedastisitas.

Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar catterplot model tersebut. analisis

⁶⁸*Ibid.*, h. 58.

pada gambar scatterplot yang menyatakan model regresi linier berganda tidak terdapat heteroskedastisitas jika:⁶⁹

- 1) Titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitr angka 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali
- 4) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

4. Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat diformulasikan sebagai berikut

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat (kinerja karyawan)

a = Nilai konstanta

b (1,2,...) = Nilai koefisien regresi

X (1,2,...) = Variabel bebas (kepemimpinan, lingkungan kerja)

X= subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu (kepemimpinan dan lingkungan kerja)⁷⁰

⁶⁹*Ibid.*, h. 62.

Regresi linear berganda berguna untuk menunjukkan besarnya pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Dalam melakukan analisis data menggunakan perhitungan statistik dapat disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak). Sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana H_0 diterima.⁷¹

Analisis regresi linier berganda menggunakan program SPSS 24, berikut langkah-langkah dalam pengujian hipotesis:

a. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi umumnya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat.

Nilai koefisien determinansi adalah antara nol atau satu, nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Dan sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

⁷⁰ Sugiyono, *Op. Cit.*, 270.

⁷¹ Mudrajat Kuncoro, *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*, (Jakarta: Erlangga, 2003), h. 218.

b. Uji signifikan Simultan(uji statistik F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Hipotesis nol H_0 yang hendak diuji adalah apakah semua parameter dalam model sama dengan nol.

Langkah-langkah yan ditempuh dalam pengujian adalah menyusun hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternative (H_1) dengan taraf nyata (α) yang biasa digunakan adalah 5% atau 0,05% maka, dengan menggunakan SPSS versi 24 :

H_0 diterima : jika angka signifikansi lebih besar dari $\alpha = 5\%$

H_1 ditolak : jika angka signifikansi lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ ⁷²

c. Uji signifikan Individual (Uji statistik t)

Pengujian secara parsial menggunakan uji t (pengujian signifikansi antara parsial). uji T digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh faktor-faktor tersebut secara individu atau secara sendiri-sendiri untuk memengaruhi kinerja karyawan. Dalam uji ini yang dilihat adalah nilai probability yang harus lebih kecil dari 5% atau 0,05:

Langkah-langkah yan ditempuh dalam pengujian adalah menyusun hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternative (H_1) dengan taraf nyata (α) yang biasa digunakan adalah 5% atau 0,05 maka, dengan menggunakan SPSS versi 24 :

⁷² Sugiyono, *Op. Cit.*, 281.

H0 diterima : jika angka signifikansi lebih besar dari $\alpha = 5\%$

H1 ditolak : jika angka signifikansi lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ ⁷³



⁷³ *Ibid.*,

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di CV. Semangat Jaya. Pesawaran yang beralamatkan di Desa Bangun Sari Kecamatan Negerikaton Kabupaten Pesawaran. Pada bab ini penulis akan menguraikan tentang objek penelitian dalam skripsi ini mulai dari sejarah, visi, misi dan lain sebagainya serta pembahasan dari hasil penelitian penulis yang akan dijelaskan sebagai berikut.

1. Sejarah CV. Semangat Jaya

CV. Semangat Jaya yang beralamat di desa bangunsari kecamatan Negerikaton kabupaten Pesawaran. Keberhasilan dari CV. Semangat Jaya ini tidak terlepas dari perjuangan dan kerja keras pemilik pemilim perusahaan sekaligus selaku pemimpin perusahaan yaitu bapak supar. Di Desa inilah beliau mulai membangun bisnis nya sejak 18 tahun yang lalu dan beliau belajar membuat pengelolaan ubi kayu menjadi tepung tapioka. Pada awal memulai bisnis, bapak supar sempat terkendala pada modal sehingga beliau mencari pinjaman ke BRI pada tahun 1999 sebanyak Rp. 5 juta. Meskipun tak lulus Sekolah Dasar, beliau memiliki target dalam memproduksi tepung tapioka

sebanyak 70 ton hingga 100 ton per hari dan untuk bahan baku ubi kayu, bapak supar memiliki perkebunan ubi kayu seluas 10 hektare.⁷⁴

Guna memproduksi puluhan ton ubi kayu itu, beliau di bantu puluhan buruh, mesin penggerak dan dengan beberapa traktor yang di gunakan untuk mengeringkan limbah. Sebuah pabrik juga telah siap mengolah tepung tapioka. Sekarang mendapat pinjaman BRI sebesar Rp. 5 miliar untuk keberlangsungan usaha nya tersebut. keberhasilan bapak supar dalam membangun CV. Semangat Jaya ini tidak terlepas dari dukungan keluarga dan orang sekitar.⁷⁵

Alhasil pabrik tersebut tidak hanya menjadi tumpuan keluarga tetapi juga puluhan petani ubi kayu di desa itu. Dari jerih payah beliau, sekarang ini bapak supar memiliki lebih dari 100 karyawan tetap dan harian. Atas kerja kerasnya ini, beliau mendapat penghargaan dari menteri ESDM Jero Wacik karena berhasil mengolah hasil limbah ubi kayu.⁷⁹ Penghargaan dari bapak menteri karena mengolah limbah ubi kayu menjadi biogas. Dan kini, perusahaan Bapak Supar telah membuat badan hukum CV untuk menjalankan bisnisnya seiring dengan berjalan nya waktu, dengan kerja keras yang tiada henti serta perkembangan teknologi yang semakin canggih, membuat CV. Semangat Jaya dapat bertahan sampai sekarang dengan menciptakan tepung berkualitas baik.⁷⁶

⁷⁴ Wawancara, Bapak Supar Pada Tanggal 15 November 2018

⁷⁵ *Ibid.*,

⁷⁶ *Ibid.*,

2. Visi dan Misi CV. Semangat Jaya.

a. Visi.

Visi dari CV Semangat jaya Pesawaran yaitu Menjadi produsen tepung tapioka terbaik.

b. Misi.

- 1) Menciptakan lapangan kerja bagi lingkungan sekitar.
- 2) Memanfaatkan hasil cocok tanam petani agar menjadi produk yang bernilai lebih.
- 3) Merubah perekonomian keluarga agar lebih baik.
- 4) Meningkatkan perekonomian masyarakat sekitar.

3. Struktur Organisasi CV. Semnagat Jaya

Karena CV. Semanagat Jaya merupakan perusahaan yang masih berbentuk CV atau perorangan, oleh karena itu struktur organisasinya pun masih bersifat sederhana. Terdiri dari direktur, wakil direktur, operator, bagian produksi, dan kasir. Struktur organisasi ini juga merangkap dalam kegiatan PKBL atau Program Kemitraan dan Bina Lingkungan CV. Semangat jaya. Berikut merupakan struktur organisasi CV. Semangat Jaya Desa Bangunsari, Kecamatan Negerikaton, Kabupaten Pesawaran.

Struktur organisasi perusahaan

Wakil Direktur : Sundari
 Operator : 1. Anisa
 : 2. Rofa
 Asisten Perusahaan : 1. Salim
 : 2. Heri
 : 3. Rofik
 Bangian Produksi : 64 Karyawan CV. Semangat Jaya
 Kasir : 1. Sundari
 : 2. Rofa

B. Hasil Penelitian

1. Data Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil wawancara serta kuesioner yang dilakukan oleh peneliti terhadap responden yang diteliti maka didapatkan hasil berikut :

Tabel 5

Data Responden Berdasarkan jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1	Laki-Laki	48	63, 2%
2	Perempuan	28	36, 8%
	Jumlah	76	100%

Sumber: Data diolah Responden Tahun 2018

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui tentang jenis kelamin seluruh karyawan CV. Semangat Jaya, Kabupaten Pesawaran sebagai responden. Jenis kelamin yang paling banyak adalah jenis kelamin laki - laki berjumlah 48 orang atau sebesar 63, 2% dan yang berjenis kelamin perempuan ialah sebanyak 28 orang atau sebesar 36, 8%. Dari keterangan diatas menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini ialah anggota yang berjenis laki-laki.

Tabel 6
Data Responden Berdasarkan Umur

No	Usia	Jumlah	Presentase
1	20 – 29	15	19, 7%
2	30 – 39	27	35, 5%
3	40 – 49	30	39, 5%
4	>50	4	5, 3%
	Jumlah	76	100%

Sumber: Data Diolah Responden Tahun 2018

Berdasarkan usia, responden dengan usia 20-29 tahun sebanyak 15 orang atau 19, 7%, usia 30-39 tahun sebanyak 27 orang atau 35, 5%, usia 40-49 tahun sebanyak 30 orang atau 39, 5% serta usia >50 tahun sebanyak 4 orang atau 5, 3%.

2. Hasil Analisis Data

a. Hasil Jawaban Responden

1) Variabel Pendapatan

Distribusi jawaban responden berdasarkan variabel pendapatan dapat dilihat berdasarkan tabel 7 berikut:

Tabel 7
Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Pedanpatan

No	Pernyataan	Jawaban											
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	P1	41	53,9	31	40,8	4	5,3	0	0	0	0	76	100
	P2	23	33,3	40	52,6	10	13,2	3	3,9	0	0	76	100
2	P3	32	42,1	37	48,7	7	9,2	0	0	0	0	76	100
	P4	41	53,9	31	40,8	4	5,3	0	0	0	0	76	100
3	P5	35	46,1	39	51,3	2	2,6	0	0	0	0	76	100
	P6	27	35,5	47	61,8	2	2,6	0	0	0	0	76	100
4	P7	33	43,4	36	47,4	5	6,6	2	2,6	0	0	76	100
	P8	24	31,6	41	53,9	10	13,2	1	1,3	0	0	76	100
5	P9	32	42,1	39	51,3	5	6,6	0	0	0	0	76	100
	P10	22	28,9	47	61,8	7	9,2	0	0	0	0	76	100

Sumber: Data primer diolah tahun 2019

Keterangan: F(Frekuensi), SS (Sangat Setuju), S (Setuju), N (Netral), TS (Tidak Setuju), STS (Sangat Tidak Setuju).

Berdasarkan data diatas, sebagian besar responden memberikan jawaban setuju. Dimana hasil terbanyak setuju sebesar 61,8% atau 47 responden terdapat pada item P6, P10, yaitu pimpinan dalam mendelegasikan wewenang tetap menciptakan hubungan kerja yang

menyenangkan, dan pimpinan Perusahaan CV Semangat Jaya selalu memberikan tindakan tegas bagi karyawan yang melakukan pelanggaran. Dan hasil terkecil atau tidak setuju terdapat pada P.2, P.7, P.8. yaitu pimpinan Perusahaan CV Semangat Jaya dalam memberikan instruksi kerja dalam memberikan tugas bawahan selalu jelas, serta pimpinan pernah memecat pegawainya secara langsung, dan komunikasi antara bawahan dan pimpinan selalu baik.. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa pimpinan CV Semangat Jaya mengedepankan aspek ketegasan dimana pimpinan memberikan sanksi bagi bawahannya yang melanggar peraturan perusahaan, walaupun begitu pimpinan tidak sertamerta memberhentikan pegawainya secara langsung agar dapat menjaga perasaan karyawannya.

2) Variabel Lingkungan Kerja

Distribusi jawaban responden berdasarkan variabel lingkungan kerja dapat dilihat berdasarkan tabel 8 berikut:

Tabel 8
Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban											
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	P1	34	44,7	40	52,7	2	2,6	0	0	0	0	76	100
	P2	27	35,6	47	61,8	2	2,6	0	0	0	0	76	100
2	P3	35	46,1	34	44,7	6	7,9	1	1,3	0	0	76	100

	P4	33	43,4	42	55,3	1	1,3	0	0	0	0	76	100
3	P5	31	40,8	39	51,3	6	7,9	0	0	0	0	76	100
	P6	33	43,4	36	57,4	7	9,2	0	0	0	0	76	100
4	P7	15	19,7	53	69,7	8	10,6	0	0	0	0	76	100
	P8	39	51,3	33	43,4	4	5,3	0	0	0	0	76	100

Sumber: Data primer diolah tahun 2019

Keterangan: F(Frekuensi), SS (Sangat Setuju), S (Setuju), N (Netral), TS (Tidak Setuju), STS (Sangat Tidak Setuju).

Berdasarkan data diatas, sebagian besar responden memberikan jawaban setuju. Dimana hasil terbanyak setuju sebesar 69,7% atau 53 responden terdapat pada item P7, yaitu hubungan antara sesama rekan kerja saat ini kurang begitu menyatu di lingkungan perusahaan. Dan hasil terkecil atau tidak setuju terdapat pada P.3. yaitu fasilitas yang disediakan sudah cukup baik. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa suasana lingkungan kerja di CV Semangat Jaya kurang begitu baik adanya kesenjangan di antara para pekerja oleh karena itu sebaiknya perusahaan melakukan kegiatan keluar seperti refershing di anatar para karyawan, staff maupun pimpinan agar dapat terjalin kembali suana yang harmonis, serta perbaiki penunjang kinerja seperti peralatan-peralatan penunjang kinerja agar kinerja dapat berjalan dengan baik tanpa ada hambatan maupun keluhan oleh para pegawai.

3) Variabel Lingkungan Kerja

Distribusi jawaban responden berdasarkan variabel kinerja karyawan dapat dilihat berdasarkan tabel 9 berikut:

Tabel 9
Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Jawaban											
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	P1	39	51,3	35	45,1	2	2,6	0	0	0	0	76	100
	P2	25	32,9	49	74,5	2	2,6	0	0	0	0	76	100
2	P3	32	42,1	38	50,0	6	7,9	0	0	0	0	76	100
	P4	20	26,3	53	69,7	3	3,9	0	0	0	0	76	100
3	P5	41	53,9	31	40,8	4	5,3	0	0	0	0	76	100
	P6	32	42,1	39	51,3	5	6,6	0	0	0	0	76	100
4	P7	15	19,7	53	69,7	8	10,5	0	0	0	0	76	100
	P8	26	34,2	38	50,0	12	15,8	0	0	0	0	76	100
5	P9	22	28,9	48	63,2	6	7,9	0	0	0	0	76	100
	P10	41	53,9	31	40,8	4	5,3	0	0	0	0	76	100
6	P11	25	32,9	43	56,6	7	9,2	1	1,3	0	0	76	100
	P12	39	51,3	35	46,1	2	2,6	0	0	0	0	76	100

Sumber: Data primer diolah tahun 2019

Keterangan: F(Frekuensi), SS (Sangat Setuju), S (Setuju), N (Netral), TS (Tidak Setuju), STS (Sangat Tidak Setuju).

Berdasarkan data diatas, sebagian besar responden memberikan jawaban setuju. Dimana hasil terbanyak setuju sebesar 69,7% atau 53 responden terdapat pada item P4, P7, yaitu melakukan penyelesaian pekerjaan di luar jam kerja untuk mencapai target yang dibebankan oleh

perusahaan, serta memiliki skill dengan pekerjaan dan tugas yang dikerjakan saat ini. Dan hasil terkecil atau tidak setuju terdapat pada P.11. yaitu dalam melaksanakan tugasnya para pegawai jarang melakukan kesalahan. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa para karyawan kadang melakukan pekerjaan tersebut melewati jam semestinya atau biasa di sebut jam lembur itu disebabkan karna adanya kebutuhan bagi perusahaan dan baisanya jam lembur tersebut karyawan mendapatkan bonus dari tambahan jam kerja tersebut, dan setiap karyawan mempunyai skill dan kemampuan masing-masing bidang meskipun begitu kadang setiap karyawan juga masih bisa melakukan kesalahan dalam pekerjaannya akan tetapi kesalahan tersebut dapat di tangani secepat mungkin.

b. Hasil Uji Validitas Data

Adapun hasil uji menggunakan bantuan aplikasi IBM SPSS 24 diperoleh hasil terhadap masing-masing pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel kepemimpinan, lingkungan dan kinerja karyawan.

Instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang hendak diukur dari variabel yang diteliti. Teknik yang digunakan untuk uji validitas ini adalah bivariate pearson (produk momen pearson) dengan taraf signifikasi 0,05 dilakukan dengan mengkorelasi skor masing-masing item dengan skor totalnya. Kemudian nilai korelasi (r hitung) yang telah diperoleh

dbandingkan dengan nilai korelasi pada tabel (r tabel). Jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel artinya variabel dapat dinyatakan valid.

Dalam penelitian ini, diketahui r tabel dengan taraf signifikansi 0,05 atau 5% dengan uji dua arah dan jumlah data (N) = 76 atau $df = N - 2 = 74$. Maka didapat r tabel sebesar 0,284. Berdasarkan hal tersebut dapat dilihat hasil dari uji validitas kedua variabel tersebut ialah sebagai berikut.

Tabel 10
Hasil Uji Validitas Item Kuesioner Penelitian

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	P1	0,674	0,2257	Valid
	P2	0,418	0,2257	Valid
	P3	0,529	0,2257	Valid
	P4	0,476	0,2257	Valid
	P5	0,483	0,2257	Valid
	P6	0,229	0,2257	Valid
	P7	0,561	0,2257	Valid
	P8	0,265	0,2257	Valid
	P9	0,393	0,2257	Valid
	P10	0,421	0,2257	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	P11	0,386	0,2257	Valid
	P12	0,406	0,2257	Valid
	P13	0,274	0,2257	Valid
	P14	0,251	0,2257	Valid
	P15	0,392	0,2257	Valid
	P16	0,606	0,2257	Valid
	P17	0,531	0,2257	Valid
	P18	0,265	0,2257	Valid
Kinerja Karyawan (X3)	P19	0,688	0,2257	Valid
	P20	0,488	0,2257	Valid
	P21	0,727	0,2257	Valid
	P22	0,541	0,2257	Valid

	P23	0,297	0,2257	Valid
	P24	0,611	0,2257	Valid
	P25	0,653	0,2257	Valid
	P26	0,758	0,2257	Valid
	P27	0,483	0,2257	Valid
	P28	0,332	0,2257	Valid
	P29	0,255	0,2257	Valid
	P30	0,688	0,2257	Valid

Sumber: (Data Diolah) Dari Kuesioner Dengan Bantuan Program SPSS 24.

c. Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah pernyataan pernyataan dalam kuesioner penelitian konsisten atau tidak. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien Alpha lebih besar dari 0,2257, Dalam hal ini uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik alpha cronbach. Adapun perhitungan tingkat alpha dilakukan dengan menggunakan program SPSS 24. Adapun hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap instrumen penelitian ini dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,685	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,610	Reliabel
Kinerja Karyawan (X3)	0,735	Reliabel

Sumber: (Data Diolah) Dari Kuesioner Dengan Bantuan Program SPSS 24

Dari hasil pengujian didapatkan perhitungan koefisien Croanbach Alpha ketiga variabel di atas (X1,X2,Y) sebesar $> 0,284$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan baik dari variabel dependen maupun variabel independen adalah reliable atau dapat dipercaya.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Normalitas

Uji normalitas akan menguji data variabel bebas dan data variabel terikat pada persamaan regresi yang dihasilkan berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi normal atau normal sama sekali. Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov satu arah. Pengambilan kesimpulan untuk menentukan apakah suatu data mengikuti distribusi normal atau tidak adalah dengan melihat nilai signifikansinya. Jika signifikansinya $> 0,05$ maka berdistribusi normal dan sebaliknya jika signifikansi $< 0,05$ maka variabel tidak berdistribusi normal.

Tabel 12
Hasil Uji Kolmogorov Smirnov

Sampel	Nilai Kolmogorov Smirnov	Signifikansi
76	0,05	0.200

Sumber: (Data Diolah) Dari Kuesioner Dengan Bantuan Program SPSS 24

Berdasarkan hasil pada table 4.5 diatas maka dapat di ketahui bahwa nilai signifikasi sebesar $0,200 > 0,05$ sehingga dapat di simpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

b. Uji multikolinearitas.

Merupakan uji yang digunakan untuk mengukur tingkat asosiasi (keeratan) hubungan/prngaruh antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi antar variabel bebas (r). Multikolenialitas terjadi jika koefisien korelasi antar variabel bebas lebih besar dari 10. Dikatakan tidak terjadi multikolinelitas jika koefisien korelasi antar variabel bebas lebih kecil atau sama dengan 10.

Tabel 13
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Vif	Tolerance
Kepemimpinan	0,999	1,004
Lingkungan Kerja	0,999	1,004

Sumber: (Data Diolah) Dari Kuesioner Dengan Bantuan Program SPSS 24

Analisis output:

Melihat besaran koefisien korelasi antar variabel bebas, terlihat koefisien korelasi antar variabel bebas sebesar 1,004 jauh di bawah 10 disimpulkan bahwa antar variabel tidak terjadi multikolenialitas.

4. Uji hipotesis.

a. Analisis regresi linier berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$

Keterangan:

Y' = Variabel dependen (kinerja karyawan)

$X_{(1,2)}$ = Variabel independen (kepemimpinan dan lingkungan kerja)

a = Konstanta (nilai Y' apabila $X = 0$)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

Tabel 14
Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda dan Persamaan Regresi

Variabel	Prediksi	B	T hitung	Signifikansi	Keterangan
(Constant)		1,271			
Kinerja Karyawan					
Kepemimpinan (X1)	+	0,548	4,174	0,000	Ha1 Diterima
Lingkungan kerja (X1)	+	0,776	3,846	0,000	Ha2 Diterima
R.Squaire = 0,320 Adjusted R = 0,302 F Hitung = 17,197 F Signifikan= 0,000					

Sumber : Data primer yang diolah 2018

Berdasarkan regresi pada tabel 10, persamaan regresi yang di dapatkan dari hasil perhitungan adalah :

$$Y = 1,271 + 0,548 X_1 + 0,776 X_2$$

Berdasarkan tabel regresi diatas maka dapat di interpretasikan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar menyatakan bahwa jika variabel independen nilai nya nol maka keputusan faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan adalah sebesar 1,271
- 2) Berdasarkan persamaan koefisien regresi menunjukan bahwa variabel kepemimpinan arah regresi positif dengan peningkatan kinerja karyawan yaitu $B = 0,548$ yang berarti bahwa nilai variabel kepemimpinan mengalami peningkatan 1% maka peningkatan kinerja karyawan akan meningkat 0,548%.

- 3) Berdasarkan persamaan koefisien regresi menunjukan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai arah regresi positif dan signifikan dengan peningkatan kinerja karyawan yaitu $B = 0,776$ yang berarti bahwa nilai variabel lingkungan kerja mengalami peningkatan 1% maka peningkatan kinerja karyawan akan meningkat 0,776%.

b. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. R Square berkisar pada angka 0 sampai 1, dengan keterangan semakin tinggi nilai R^2 maka semakin besar proporsi dari total variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Berdasarkan pada tabel 10 diperoleh angka R Square sebesar 0,320. Hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel independen yaitu kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 32%. Atau variasi bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan sebesar 32% variasi variabel dependen. Sedangkan sisanya ($100\% - 32\%$) ialah 68% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

c. Uji F (Simultan)

Uji model penelitian dengan F hasil digunakan untuk menguji hubungan variabel bebas dengan variabel terikat. dasarkan tabel 10 diketahui nilai signifikasi untuk pengaruh x_1 dan x_2 secara simultan terhadap y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung adalah $17,197 > F \text{ table } 3,12$, sehingga dapat di simpulkan bahwa hipotesis diterima yang berarti terdapat pengaruh x_1 dan x_2 secara simultan terhadap Y .

d. Uji t (Parsial)

Uji t dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh secara individual variabel independen (kepemimpinan dan lingkungan kerja) dalam menerangkan variabel dependen (kinerja karyawan). Derajat signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari derajat kepercayaan dan t hitung lebih besar dari t tabel maka dapat diterima hipotesis alternatifnya (H_a), yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen.

Sebelum menyimpulkan hipotesis yang diterima atau ditolak, terlebih dahulu menentukan t tabel dengan tingkat signifikansi $5\% : 2 = 0,025$ (uji 2 sisi) dan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $76-2-1= 73$ dengan pengujian dua sisi tersebut hasil yang diperoleh untuk t tabel sebesar 1,993. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan pada pengarih kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada tabel 10 diperoleh bahwa:

1) Pengujian hipotesis pertama.

Diketahui nilai sig untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $4,174 > 1,993$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan H_0 ditolak berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan X1 terhadap Y.

2) Pengujian hipotesis kedua

Diketahui nilai sig untuk pengaruh x2 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,846 > 1,993$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima dan H_0 ditolak karena terdapat pengaruh positif dan signifikan X2 terhadap Y.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan CV Semangat Jaya terletak di kecamatan Negeri Katon Kabupaten pesawaran. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi diketahui nilai sig untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $4,174 > 1,993$, maka hipotesis pertama diterima. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah faktor kepemimpinan meliputi aspek kualitas manajer dan team leader

dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada bawahannya. Menurut Chapman menjadi seorang pemimpin harus memiliki penyampaian komunikasi yang baik, sehingga dapat diterima oleh bawahannya dengan baik, pemimpin harus bisa menyampaikan suatu hal dengan jelas, jangan sampai ada pertanyaan dari karyawan karena ketidakjelasan dari apa yang disampaikan, komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan dapat menjadikan tujuan perusahaan bisa tercapai dengan optimal⁷⁷. Kepemimpinan yang baik dapat mempengaruhi kesuksesan pegawai dalam berprestasi, dan akan berujung keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Pemimpin perlu memikirkan gaya kepemimpinan yang paling tepat yaitu gaya kepemimpinan yang dapat memaksimalkan kinerja, dan mudah dalam menyesuaikan dengan segala situasi dalam organisasi.⁷⁸ Salah satu indikator kepemimpinan yaitu kemampuan mendengar salah satu sifat yang perlu dimiliki oleh setiap pemimpin adalah kemampuannya serta kemauannya mendengar pendapat dan atau saran-saran orang lain, terutama bawahan-bawahannya, serta memberi dukungan, mengutamakan hasil daripada proses dan memberi petunjuk.

Dengan adanya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi di CV Semangat Jaya terletak di Kecamatan Negeri Katon Kabupaten Pesawaran,

⁷⁷ Nasharuddin Baidan & Erwati Aziz, *Etika Islam Dalam Berbisnis*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), h. 126.

⁷⁸ *Ibid.*,

pimpinan telah memberikan dukungan dalam pelaksanaan tugas maka, pegawai akan lebih semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam hal ini, pegawai akan merasa puas dengan pekerjaannya dan juga dengan supervisor. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Purwanto S.K. yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dosen Di Perguruan Tinggi (Studi Kasus Pada Universitas Negeri dan Swasta di Jakarta), yang membuktikan bahwa adanya pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.⁷⁹

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Semangat Jaya terletak di kecamatan Negeri Katon Kabupaten pesawaran. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai sig untuk pengaruh x2 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,846 > 1,993$, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ke dua diterima. Menurut terry lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan.⁸⁰ Dari definisi tersebut sangat jelas bahwa lingkungan kerja berdampak baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap optimalnya kinerja karyawan.

⁷⁹ Purwanto S.K, Jurnal, Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dosen Di Perguruan Tinggi, Studi Kasus Pada Universitas Negeri dan Swasta di Jakarta. Jurnal Manajemen, Vol. XIX, No. 01, 2015. 47-58.

⁸⁰ Terry, George R, *Prinsip-prinsip manajemen*. (Jakarta : bumi aksara, 2006), h. 23.

Disamping itu lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi, maka dari itu organisasi harus mampu memberikan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (ruangan yang nyaman, bersih), serta lingkungan kerja non fisik (suasana kerja, kesejahteraan karyawan, hubungan karyawan dengan karyawan, hubungan karyawan dengan pimpinan dan tempat ibadah).⁸¹

Secara fisik, lingkungan kerja CV Semangat Jaya sudah cukup mencerminkan lingkungan kerja yang kondusif. Mungkin karena letaknya yang jauh dari perkotaan. Fasilitas kantor juga sudah sangat memadai, meskipun untuk makan siang pegawai harus pergi keluar kantor ataupun membawa bekal sendiri. Kondisi penunjang pekerjaan seperti peralatan mesin-mesin disini terbilang cukup karena sebagai mesin yang digunakan ada yang sudah tua sehingga kerap kali mengeluarkan suara bising yang kadang mengganggu aktivitas kerja.

Secara non fisik, lingkungan kerja CV Semangat Jaya hubungan kerja antar pegawai, hubungan kerja pegawai terhadap atasan dan hubungan kerja terhadap bawahan sudah sangat baik, terjalin harmonis dan kekeluargaan.

Lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Semangat Jaya, hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Mangkunegara yang menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah semua aspek

⁸¹ *Ibid.*,

fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja.

Kondisi suasana kerja di CV Semangat Jaya sudah sangat mendukung untuk melakukan pekerjaan karena tempat kerja yang sudah bersih, fasilitas yang sudah memadai, dan ketenangan tempat yang sudah cukup baik. Hubungan dengan rekan kerja pun terlihat harmonis dan saling membantu. Lingkungan kerja dianggap sudah cukup kondusif dan juga strategis dilihat dari para pegawai yang rata-rata sudah lama bekerja disitu sehingga dapat mengenali karakter satu sama lain. Oleh sebab itu, lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Semangat Jaya.

Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nela Pima Rahmawati Dkk yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Kanto Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara, yang memiliki kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan kanto pelayanan pajak pratama Malang Utara.⁸²

⁸² Nela Pima Rahmawati Dkk, Jurnal, yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Kanto Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 8, No. 2, 2014.

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Semangat Jaya terletak di Kecamatan Negeri Katon Kabupaten Pesawaran. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh nilai signifikansi untuk pengaruh x_1 dan x_2 secara simultan terhadap y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung adalah $17,197 > F \text{ table } 3,12$, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ke tiga diterima yang berarti bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Salah satu sarana penting di CV Semangat Jaya terletak pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para pegawai/karyawan serta kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja menurut Prawirosentono adalah hasil kerja yang dapat di capai seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral dan etika.⁸³

⁸³ Sinambela, Lijan Poltak, *Kinerja Pegawai Teori, Pengukuran dan Implikasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), h. 5.

Karyawan CV Semangat Jaya yang didukung oleh pimpinannya dalam pelaksanaan tugas dan bekerja di lingkungan yang kondusif akan cenderung memiliki kinerja lebih baik daripada yang lainnya. Sebab apabila pegawai bekerja di lingkungan yang nyaman namun tidak ada dukungan oleh pimpinannya dalam melaksanakan tugas, pegawai hanya akan menikmati lingkungan kerja yang nyaman namun dalam melaksanakan tugas tidak maksimal karena tidak ada dukungan dari pimpinan. Apabila kepemimpinan sudah sesuai dengan kondisi kerja pegawai, pimpinan memberikan dukungan dalam melaksanakan tugas namun kondisi lingkungan kerja tidak nyaman maka pegawai tidak akan menikmati pekerjaannya tersebut karena pegawai akan merasa jenuh saat bekerja yang disebabkan oleh lingkungan kerja yang tidak sesuai dengan keinginan mereka, sehingga para pegawai akan memiliki kepuasan kerja yang menurun.

Dengan kondisi perusahaan yang sudah sesuai pada saat ini, maka pegawai akan lebih semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam hal ini, pegawai akan merasa puas dengan pekerjaannya dan juga dengan supervisor, dan lingkungan yang nyaman. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Febri Arin Putra Dkk yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Perusahaan PDAM Kota Malang, yang membuktikan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara gaya

kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan perusahaan PDAM Kota Malang.⁸⁴

4. Pandangan Ekonomi Islam Terhadap Kinerja Karyawan CV Semangat Jaya Kecamatan Negeri Katon Kabupaten Pesawaran

Kinerja dalam kerangka organisasi terdapat hubungan antara kinerja perorangan (individual Performance) dengan kinerja organisasi (Organization Performance). Suatu organisasi pemerintah maupun swasta besar maupun kecil dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan harus melalui kegiatan-kegiatan yang digerakkan oleh orang atau sekelompok orang yang aktif berperan sebagai pelaku. Kinerja adalah gambaran tentang tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi suatu organisasi.

Islam sebagai agama yang universal yang konteks ajarannya tidak pernah lekang oleh waktu dengan basisnya Al-Qur'an islam juga mengajarkan kepada umatnya bahwa kinerja harus dinilai. Kinerja atau prestasi kerja ialah kesuksesan seseorang didalam melaksanakan pekerjaan. Sejauh mana keberhasilan seseorang atau organisasi dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut "level of performance". Biasanya orang yang level of performance tinggi disebut orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang levelnya tidak

⁸⁴ Febri Arin Putra Dkk, Jurnal, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Perusahaan PDAM Kota Malang, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 40, No. 2, 2016.

mencapai standart dikatakan sebagai tidak produktif atau ber performance rendah. Adapun ayat AlQur“an yang menjelaskan tentang kinerja.

وَلِكُلِّ دَرَجَتٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُوفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

Artinya: “Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”.(Qs. Al-aqaaf : 19)⁸⁵

Dari ayat tersebut bahwasannya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya. Seperti Allah SWT akan menaikkan derajat bagi mereka yang bekerja.

Islam juga mengajarkan tentang bekerja yang baik dan amanah untuk kebaikan dunia dan akhirat. Dengan bekerja kita kan mendapatkan balasan yang akan kita terima, apabila sesorang memposisikan pekerjaannya dalam dua konteks yaitu kebaikan dunia dan kebaikan akhirat, akan hal tersebut dengan rezeki dan berkah dan hasil pekerjaan yang baik adalah yang dikerjakan dengan penuh tanggungjawab dan sesuai dengan ajaran Rasulullah SAW.

⁸⁵ Departemen Agama Republik Indonesia, Al Qur'an, Terjemah dan Tafsir, (Bandung: JABAL, 2014), h. 121.

Kinerja adalah gambaran tentang tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi, dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi. Pengukuran kinerja adalah suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, termasuk informasi atas efisiensi pengelolaan sumberdaya dalam menghasilkan barang dan jasa, kualitas barang, dan jasa, hasil kegiatan dibandingkan dengan maksud yang diinginkan dan efektifitas tindakan dalam mencapai tujuan.

Menurut Mursi dan Wibisono kinerja religius Islam adalah suatu pencapaian yang diperoleh seseorang atau organisasi dalam bekerja/berusaha yang mengikuti kaidah-kaidah agama atau prinsip-prinsip ekonomi Islam⁸⁶. Terdapat beberapa dimensi kinerja Islami meliputi⁸⁷ :

- a. Amanah dalam bekerja yang terdiri atas profesional, jujur, ibadah dan amal perbuatan.

Hendaknya di dalam diri setiap karyawan memiliki sifat yang amanah yaitu dapat dipercaya dan dapat dipertanggungjawabkan apa yang telah menjadi tugasnya dalam perusahaan dan ketika bekerja hendaklah selalu ingat dengan segala peraturan yang harus ditaatinya agar segala tugas

⁸⁶ Faizal Nurmatias, "Pengaruh Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Institut Agama Islam Tafaquh Fiddin Dumai", Jurnal Tamaddun Ummah, Vol.01 No.1, (Oktober 2015), h. 4

⁸⁷ *Ibid.*,

pekerjaan bisa diselesaikan dengan baik sesuai dengan amanah yang telah diberikan pada karyawan.

Berdasarkan hasil distribusi jawaban responden pada item pertanyaan yaitu karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diinginkan perusahaan, CV Semangat Jaya yang terletak di Kecamatan Negeri Katon Kabupaten Pesawaran dengan persentase jawaban setuju sebesar 54,1%. Namun berdasarkan hasil wawancara, masih ada karyawan yang datang terlambat dan masih ada karyawan tidak bertanggungjawab terhadap tugasnya selain itu masih ada karyawan yang belum bisa komitmen terhadap ucapannya misalnya pada saat perusahaan mendapat permintaan banyak dari konsumen, dengan demikian perusahaan harus memenuhi permintaan tersebut dengan cara menambah jam lembur untuk produksi maka pimpinan menanyakan kepada karyawan apakah siap lembur atau tidak untuk menambah jumlah produksi, karyawan pun menyatakan siap namun setelah jam lembur dimulai ternyata masih banyak karyawan yang tidak datang dengan berbagai alasan.⁸⁸ Hal ini akan merugikan perusahaan dan menghilangkan kepercayaan perusahaan terhadap konsumen dan perusahaan terhadap karyawan. Harusnya sebagai karyawan dalam bekerja harus amanah dan jujur tentang kelebihan dan kekurangannya karena bekerja tidak hanya mencari keuntungan akan tetapi bekerja untuk ibadah dan mengharap ridho Allah SWT

⁸⁸ Wawancara, Bapak Suhardi Pada Tanggal 15 November 2018

- b. Mendalami agama dan profesi terdiri atas memahami tata nilai agama, dan tekun bekerja.

Hendaknya karyawan memahami nilai agama dengan baik, karena seseorang yang memahami tentang nilai agama pasti tentunya tekun dalam bekerja. Sebab mereka bekerja tidak hanya bekerja mencari keuntungan semata tetapi mengharap ridho Allah SWT.

Berdasarkan hasil wawancara bahwa CV Semangat Jaya yang terletak di Kecamatan Negeri Katon Kabupaten Pesawaran telah menerapkan kegiatan keagamaan seperti shalat berjamaah dan berdoa bersama sebelum dan sesudah bekerja selain itu pada saat bulan ramadhan mengadakan buka bersama karyawan untuk mempererat kekeluargaan.⁸⁹ Bekerja dilingkungan perusahaan sebisa mungkin harus bisa memiliki sikap dan kepribadian yang baik dengan menunjukkan keteladanan dalam melaksanakan tugas, agar ketika bekerja bisa merasa nyaman serta bisa bekerja secara optimal dan tidak akan membuat kecewa pelanggan yang datang. Berdasarkan hasil distribusi jawaban dari pertanyaan item responden menyatakan setuju bahwa dalam CV Semangat Jaya yang terletak di Kecamatan Negeri Katon Kabupaten Pesawaran karyawan mampu bekerjasama dan menjaga hubungan dengan baik dengan sesama rekan kerja. Islam mempunyai

⁸⁹ Wawancara, Bapak Hardianto, Pada Tanggal 15 November 2018

beberapa unsur dalam melakukan penilaian kinerja suatu kegiatan atau usaha yang meliputi⁹⁰ :

4) Niat bekerja karena Allah SWT

Niat bekerja karena Allah SWT adalah salah satu pondasi paling utama dalam bekerja sebab karyawan bekerja dengan niat karena Allah SWT pastinya tidak hanya mengejar target untuk mendapatkan omset yang besar dan kompensasi saja. Tapi memiliki semangat dalam meningkatkan kinerja mereka untuk melakukan sesuatu untuk keberhasilan perusahaan CV Semangat Jaya dan mengharap ridho dari Allah SWT.

5) Dalam bekerja harus memberikan kaidah, akhlak, secara totalitas.

Sebagai karyawan dalam bekerja tidak hanya memproduksi tepung tapioka dan memasarkannya, tapi karyawan juga harus menyadari kapaistas dia sebagai karyawan, karena di dalam produksi dan penjualan tepung tapioka mendapatkan kepercayaan konsumen itu modal utama. Karyawan harus menerapkan akidah dan akhlak yang bersumber dari Al-qur'an dan Hadits.

6) Motivasi bekerja adalah mencari keberuntungan di dunia dan akhirat.

Motivasi adalah energi yang menggerakkan individu untuk berusaha mencapai tujuan yang diharapkan. Hal ini tentunya yang harus dimiliki oleh karyawan CV Semangat Jaya yang terletak di Kecamatan Negeri

⁹⁰ Faizal Nurmatias, "Pengaruh Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Institut Agama Islam Tafaquh Fiddin Dumai", Jurnal Tamaddun Ummah, Vol.01 No.1, (Oktober 2015), h. 4

Katon Kabupaten Pesawaran dalam mencapai tujuan mereka yaitu mencapai target produksi dan penjualan. Akan tetapi untuk menuju sesuatu yang kita harapkan tentunya harus dengan jalan yang benar (tidak curang) yang tidak merugikan orang lain atau karyawan lain. Namun pada kenyataannya di CV Semagat Jaya yang terletak di Kecamatan Negeri Katon Kabupaten Pesawaran memberikan motivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja dan cara untuk mencapai target, belum sepenuhnya menerapkan motivasi yang dianjurkan dalam islam. Karena hasil kerja yang kita dapat tidak hanya dinikmati didunia saja akan tetapi di mintai pertanggungjawaban diakhirat.

Karena dalam kacamata syariat, bekerja hanyalah untuk menegakkan ibadah kepada Allah SWT agar terhindar dari hal-hal yang diharamkan dan dalam rangka memelihara diri dari sifat-sifat yang tidak baik, seperti memintaminta atau menjadi beban orang lain. Seperti dalam Al-qur'an surah Al-Qashash 77 sebagai berikut :

وَأَبْتَغِ فِيْمَا ءَاتٰكَ اللّٰهُ الدّٰرَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيْبَكَ مِنَ الدُّنْيَا
وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللّٰهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللّٰهَ لَا يُحِبُّ

الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

Artinya: “Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.”⁹¹

⁹¹ Departemen Agama Republik Indonesia, Al Qur'an, Terjemah dan Tafsir, *Op., Cit*), h. 171.

Berdasarkan ayat diatas, Islam mengajarkan bahwa umat Islam harus giat mencari rizki dalam hal mencapai kebutuhan hidup dunia yaitu sehari-haripun tetap dengan tidak meninggalkan perintah-perintah Allah untuk mendapatkan kebahagiaan diakhirat, demikianlah ajaran Islam begitu indahnya manusia dituntut bekerja dengan sungguh-sungguh bukan hanya demi kebutuhan hidup namun bekerja digunakan sebagai upaya mencapai keridhoan Allah SWT.

Berdasarkan hasil penelitian terhadap karyawan CV Semangat Jaya terletak di Kecamatan Negeri Katon Kabupaten Pesawaran bawasanya kinerja karyawan di atas terdapat kinerja karyawan yang sesuai dengan nilai-nilai keIslaman pada teori Mursi dan Wibisono dengan dimensi kinerja Islam seperti pemanfaatan waktu kerja, kerjasama, kehadiran dan tanggung jawab termasuk dalam dimensi kerja Islami yaitu amanah dalam bekerja, kemudian keandalan dan mutu pegawai termasuk dalam kinerja Islami pada dimensi mendalami agama dan profesi. Hal ini dibuktikan bahwa sebagian pegawai sudah melakukan kinerjanya di CV Semangat Jaya terletak di Kecamatan Negeri Katon Kabupaten pesawaran terselesainya dengan baik, penuh tanggung jawab yang sesuai dengan profesi dan keahlian mereka dan menggunakan waktu kerja sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan meskipun dalam kehadiran masih ada sebagian karyawan yang absen disebabkan mungkin karna sesuatu sebab. Berdasarkan data analisis diatas bahwa karyawan CV Semangat Jaya

terletak di Kecamatan Negeri Katon Kabupaten Pesawaran dalam bekerja belum sepenuhnya sesuai dengan nilai-nilai yang ada di dalam Islam.

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurul Maya yang berjudul Pengaruh kompensasi dan punishment terhadap kinerja karyawan dalam perspektif ekonomi islam yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada Home Industri Citera Putera Utama Pringsewu-Lampung belum sepenuhnya menggunakan prinsip-prinsip Islam dalam prakteknya terkait pengaruh kompensasi dan *punishment* terhadap kinerja karyawan.⁹²



⁹² Nurul Maya, *Pengaruh Kompensasi dan Punishment terhadap kinerja karyawan dalam perspektif ekonomi islam*, (Fakultas Ekonomi islam UIN Lampung: 2017)

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Menurut Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada CV Semangat Jaya Kecamatan Negeri Katon Kabupaten Pesawaran)” adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji penelitian dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda, dapat dinyatakan secara simultan atau bersama-sama bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, dimana kurang lebih 95% seluruh variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Febri Arina Putra Dkk pada penelitian terdahulu.
2. Sedangkan secara parsial dari hasil uji signifikan parametrik individual (uji t) variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan di CV Semangat Jaya yaitu pada variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja yang mana mempunyai nilai probabilitas masing-masing sebesar 0,000 dan $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan faktor kepemimpinan dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan CV Semangat Jaya. Kemampuan Faktor kepemimpinan dan lingkungan kerja memengaruhi

kinerja karyawan sebesar 0,320 atau sebesar 32% dilihat dari nilai *R-Square*.

3. Dalam pandangan ekonomi Islam Kinerja karyawan CV Semangat Jaya terletak di Kecamatan Negeri Katon Kabupaten Pesawaran sepenuhnya belum memenuhi prinsip-prinsip kinerja dalam Islam pada prinsip Amanah karyawan masih ada yang datang terlambat dan masih ada karyawan tidak bertanggungjawab terhadap tugasnya seperti pada saat tambahan jam lembur, karyawan siap lembur namun ternyata tidak siap untuk lembur, maka dari itu perusahaan tidak bisa memenuhi permintaan pasar sehingga belum sepenuhnya memenuhi prinsip ekonomi islam, namun pada prinsip mendalami nilai-nilai agama dan tekun bekerja pada CV Semangat Jaya yang terletak di Kabupaten Pesawaran sudah sepenuhnya sesuai prinsip tersebut dan juga dalam aspek tanggung jawab, dan pelayanan. karyawan CV Semangat Jaya terletak di Kecamatan Negeri Katon Kabupaten Pesawaran menghasilkan kinerja yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaannya dibuktikan dengan sebagian pegawai melaksanakan tugas yang dipercayakan dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab dan sebagian pegawai juga telah bekerja dengan jujur mematuhi peraturan, tertib, cermat, bersemangat dan tepat waktu.

B. Saran

1. Bagi Pihak CV Semangat Jaya

- b. Mengacu pada tingkat kepemimpinan pemimpin indikator komunikasi antara bawahan dan pimpinan tidak terlalu baik oleh karena itu pimpinan sebaiknya lebih memahami dan mengerti serta memberikan dukungan lebih kepada para karyawan nya saat melaksanakan tugas, karena jika pimpinan mampu menerapkan kepemimpinan yang tepat serta mampu memberi dukungan kepada pegawai dengan baik dan benar maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat dan prestasi instansi juga akan meningkat.
- c. Mengacu pada tingkat lingkungan kerja diketahui bahwa pada indikator hubungan dengan rekan kerja sudah tinggi, diharapkan pihak CV Semangat Jaya lebih memperhatikan hubungan kerja antar karyawan dan hubungan kerja karyawan terhadap atasan agar tetap lebih baik lagi sehingga karyawan dapat dengan nyaman melakukan pekerjaan. Sehingga para karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya jika bekerja dengan rasa nyaman.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
- a. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Penulis menyarankan untuk lebih memperluas populasi, melengkapi dengan teknik pengumpulan data yang lain atau menyertakan variabel dari faktor-faktor lain yang mempengaruhi seperti kepuasan kerja, prestasi kerja, produktivitas kerja, karakteristik pekerjaan, lingkungan pekerjaan, kenyamanan kerja, kinerja dan disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin Widjaja Tunggal, *Manajemen Suatu Pengantar*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2007
- Ali Muhammad Taufik, *Praktik manajemen berbasis Al-Qur'an*, Jakarta: Gema Insani, 2004
- Anton Athoillah, *Dasar-Dasar Manajemen*, Bandung: Pustaka Setia, 2010
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama, 2012
- Arikunto S. "Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek", Edisi Revisi VI, Jakarta : Penerbit PT Rineka Cipta, 2006.
- Bhuono Agung Nugroho, *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian Dengan SPSS*, Yogyakarta:CV.ANDI OFFSET, 2005
- Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: PT.Bumi Aksara, 2013
- Departemen Agama Republik Indonesia, *Al Qur'an, Terjemah dan Tafsir*, (Bandung: JABAL, 2014
- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenanda Media Group, 2009
- Kaswan, *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, Jakarta: Graha ilmu, 2012
- Mangkuprawira, sjafrudin dan aida vitayala hubeis, *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Cetakan pertama*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2007

Masri Singaribun dan Soffian Effendi, *Metode Penelitian Survei*, Jakarta: PT.

Midas Surya Grafindo, 2003

Mohamad Hidayat, *The Sharia Economic*, Jakarta: Zikurl Hakim, 2010

Robbins, Stephen p, *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Pt Indeks Kelompok Gramedia, 2008

Mudrajad Kuncoro, *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*, Jakarta: Erlangga, 2003

Nazir, moh, *Metode penelitian*, (Jakarta: Penerbit ghalia Indonesia, 2005

Nitisemito, Alex S, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&R*, Bandung : Alfabeta, 2014

Sinambela, Lijan Poltak, *Kinerja Pegawai Teori, Pengukuran dan Implikasi*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012

Siagian, Sondang, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Jakarta: Rineka Cipta, 2009.

Terry, george r, *Prinsip-prinsip Manajemen*, Jakarta : bumi aksara, 2006

Yusanto Ismail, *Pengantar Ekonomi Islam*, Penerbit Al-Azhar, 2009

Jurnal Umum:

Aan Hardiyana, Farina Helwiyana, Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dan kepegawaian pendidikan dan pelatihan Kabupaten Bandung, Jurnal ISSN Vol. 5, No. 2

Aurelia Potu, Jurnal EMBA, Kempemimpinan, Motvitasi, dan Lingkungan Kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada kanwil ditjen karyawwan negara Sulutenggono dan Maluku Utara di Manado, Vol.1 No.4 Desember 2013

Biatna Dulbert Tampubolo, Jurnal Stand ardisasi, Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001, Vol. 9 No. 3 Tahun 2007

Delti, Jurnal, Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trubaindo Kual Mining di Kabupaten Kutai barat, eJournal Ilmu Administrasi Bisnis, Volume 3, Nomor 2, 2015

Endang Widyawatiningrum, Pengaruh motivasi, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja dengan kepuasan sebagai variabel intervening di PTPN X Jember, Jurnal Teknologi Pertanian, Vol. 16, No. 2

Febri Arin Putra Dkk, Jurnal, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Perusahaan PDAM Kota Malang, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 40, No. 2, 2016

Faizal Nurmatias, “Pengaruh Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Institut Agama Islam Tafaquh Fiddin Dumai”, Jurnal Tamaddun Ummah, Vol.01 No.1, Oktober 2015

Ferina Sukmawatti, Jurnal JEB ,Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) UPMS

III Terminal Transit Utama balongan Indramayu, , Vol. 2, No. 3, November 2008

Jerry M. Logahan, Jurnal, Analisis Lingkungan kerja dan Pemberian Konpensasi Terhadap Kinerja karyawan CV Mum Indonesia, Vol. 3 No. 1 Mei 2012

Nela Pima Rahmawati Dkk, Jurnal, yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Kanto Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 8, No. 2, 2014.

Purwanto S.K, Jurnal, Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dosen Di Perguruan Tinggi, Studi Kasus Pada Universitas Negeri dan Swasta di Jakarta. Jurnal Manajemen, Vol. XIX, No. 01, 2015

Roy Polakitan, Greis M Sendow, Genita G Lumintang, Pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Wahana Tata Manado, Jurnal ISSN, Vol 4, No. 3

Suranto, Pengaruh, motivasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada KPPN percontohan Jambi, Bangko, dan Muara Bungo, Jurnal Organisasi dan Manajemen, Volume 10, No. 2